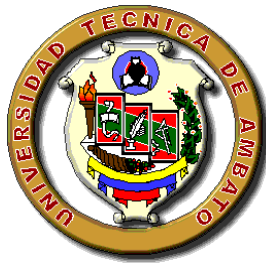


UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

CENTRO DE ESTUDIOS DE POSGRADO

MAESTRÍA EN MEDIACIÓN ARBITRAJE Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Tema: LOS PROCEDIMIENTOS DE MEDIACIÓN Y CONCILIACIÓN EN LA APLICACIÓN DE SANCIONES DISCIPLINARIAS EN LOS ESTUDIANTES DE DÉCIMO AÑO PARALELOS 1 Y 2 DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR BOLÍVAR DE LA CIUDAD DE AMBATO.

Trabajo de Investigación

Previa a la obtención del Grado Académico de Magíster en Mediación, Arbitraje y Solución de Conflictos

Autor: Ab. Edgar Santiago Morales Morales

Director: Dr. Mg. Borman Renán Vargas Villacrés

Ambato – Ecuador

2013

Al Consejo de Postgrado de la UTA.

El tribunal receptor de la defensa del trabajo de investigación con el tema: “**LOS PROCEDIMIENTOS DE MEDIACIÓN Y CONCILIACIÓN EN LA APLICACIÓN DE SANCIONES DISCIPLINARIAS EN LOS ESTUDIANTES DE DÉCIMO AÑO PARALELOS 1 Y 2 DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR BOLÍVAR DE LA CIUDAD DE AMBATO**”, presentado por: Ab. Edgar Santiago Morales Morales y conformado por: Dr. Mg. Jaime Tarquino Tipantasig Cando, Dr. Mg. Ángel Patricio Poaquiza Poaquiza y Ab. Mg. Pablo Gualberto Poveda Mora, Miembros del Tribunal, Dr. Mg. Borman Renán Vargas Villacrés, Director del trabajo de investigación y presidido por el Dr. Mg. Franklin Medina Guerra, Presidente del Tribunal; Ing. Mg. Juan Garcés Chávez Director del CEPOS-UTA, una vez escuchada la defensa oral el Tribunal aprueba y remite el trabajo de investigación para uso y custodia en las bibliotecas de la UTA.

Dr. Msc. Franklin Medina Guerra
Presidente del Tribunal de Defensa

Ing. Mg. Juan Garcés Chávez
DIRECTOR - CEPOS

Dr. Mg. Borman Renán Vargas Villacrés
Director de Trabajo de Investigación

Dr. Mg. Jaime Tarquino Tipantasig Cando
Miembro del Tribunal

Dr. Mg. Ángel Patricio Poaquiza Poaquiza
Miembro del Tribunal

Ab. Mg. Pablo Gualberto Poveda Mora
Miembro del Tribunal

AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en el trabajo de investigación con el tema: **“LOS PROCEDIMIENTOS DE MEDIACIÓN Y CONCILIACIÓN EN LA APLICACIÓN DE SANCIONES DISCIPLINARIAS EN LOS ESTUDIANTES DE DÉCIMO AÑO PARALELOS 1 Y 2 DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR BOLÍVAR DE LA CIUDAD DE AMBATO”**, corresponde exclusivamente a: Ab. Edgar Santiago Morales Morales, Autor y Dr. Mg. Borman Renán Vargas Villacrés, Director del trabajo de investigación; y el patrimonio intelectual del mismo a la Universidad Técnica de Ambato.

Ab. Edgar Santiago Morales Morales
EL AUTOR

Dr. Mg. Borman Renán Vargas
DIRECTOR

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de este trabajo de investigación o parte de él un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los derechos de mi trabajo de investigación, con fines de difusión pública y apruebo la reproducción de esta dentro de las reglamentaciones de la Universidad Técnica de Ambato.

Ab. Edgar Santiago Morales Morales
C.C. 1803294972

DEDICATORIA

Las cosas que he aprendido y quiero aprender,
las he encontrado por curiosidad e interés,
la perfección de Dios y el instinto para seguir de pie
las he aprendido de ti...
A mi esposa Fernanda

AGRADECIMIENTO

A mi papá y mamá por todo lo aprendido por las correcciones, el aprendizaje y el respeto de mi vida.

INDICE GENERAL DE CONTENIDOS

Título o portada	
Aprobación del Tribunal de Grado	i
Autoría de Investigación	ii
Derechos de autor	iii
Dedicatoria	vi
Agradecimiento	v
Índice general de contenidos	vi
Índice de gráficos y tablas	xi
Resumen ejecutivo	xv
Executive summary	xvi

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

Tema de Investigación	3
Planteamiento del Problema	3
Contextualización	3
Análisis Crítico	17
Árbol de problemas	21
Prognosis	22
Formulación del problema	23
Interrogantes de la Investigación	24
Delimitación de la Investigación	24
Justificación	25
Objetivos	26
Objetivo general	26
Objetivo Específico	26

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes investigativos	27
La Mediación... una alternativa	27

Formas de resolución de conflictos	28
Fundamentación Filosófica	29
La ideología de los Derechos Humanos:	33
La ciencia de los Derechos Humanos:	33
Fundamentación Legal	35
Derechos a la Educación	35
Derechos y Deberes de los Progenitores respecto del Derecho a la Educación	36
Disciplina en los Centros Educativos	36
Sanciones Prohibidas	38
Procedimiento para la Aplicación de Sanciones	39
Categorías Fundamentales	42
Red de Inclusiones Conceptuales	42
Constelación de Ideas	43
Fundamentación teórico-científica	45
Los procedimientos de mediación y conciliación y las aplicaciones de sanciones disciplinarias	45
Conceptos	45
Objetivos de la Resolución de Conflictos	48
Convención de los derechos del niño	50
Lo que dictan las leyes y reglamentos sobre los procedimientos de mediación y conciliación y las sanciones disciplinarias en los estudiantes.	51
La Constitución del Ecuador	52
Ley de Arbitraje y Mediación	53
Ley Orgánica de la Defensoría del Pueblo	55
Ley Orgánica de Educación Intercultural	56
Reglamento General a la Ley Orgánica de la Educación Intercultural Bilingüe	61
Código de la Niñez y Adolescencia	66
Conciliación	67
Mediación	68
Funciones del Mediador	69
Procesos	72
Código de convivencia	80

Hipótesis	83
Señalamiento de Variables	83
CAPITULO III	
METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN	
Enfoque	85
Modalidad básica de la investigación	85
Nivel o tipo de investigación	86
Población y muestra	87
Operacionalización de variables	88
Plan recolección de información	90
Plan de procesamiento de la información	91
CAPITULO IV	
ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS	
Análisis de resultados (encuestas)	92
Análisis e interpretación de los datos	92
Entrevista a estudiantes	93
Entrevista a docentes	117
Entrevista a inspectores	130
Entrevista a miembros del DOCE	142
Verificación de la Hipótesis	154
CAPITULO V	
CONCLUSIONES y RECOMENDACIONES	
Conclusiones	175
Recomendaciones	176
CAPITULO VI	
PROPUESTA	
Datos informativos	178
Antecedentes de la propuesta	179
Fundamentación	180

Objetivos	184
Desarrollo de la propuesta	185
Del objeto y del ámbito de aplicación	187
Fundamentación legal	189
Marco Teórico	192
Régimen Escolar	194
Evaluación y Promoción	196
Recalificación	197
Disciplina	198
De los Actores de la Comunidad Educativa	199
De las Actas y su Aprobación	216
Modelo Operativo de la Propuesta	218
Previsión de la Evaluación	222
BIBLIOGRAFÍA	223
ANEXOS	227

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y TABLAS

Índice de gráficos

Árbol del Problema	21
Red de Inclusiones Conceptuales	43
Variable Independiente	44
Variable Dependiente	45
Gráfico 1	100
Gráfico 2	102
Gráfico 3	103
Gráfico4	104
Gráfico5	105
Gráfico 6	106
Gráfico 7	107
Gráfico 8	108
Gráfico 9	109
Gráfico 10	110
Gráfico 11	111
Gráfico 12	112
Gráfico 13	113
Gráfico 14	115
Gráfico 15	116
Gráfico 16	117
Gráfico 17	118
Gráfico 18	119
Gráfico 19	120
Gráfico 20	121
Gráfico 21	122
Gráfico 22	123
Gráfico 23	124
Gráfico 24	125
Gráfico 25	126
Gráfico 26	127
Gráfico 27	128
Gráfico 28	129
Gráfico 29	130
Gráfico 30	131
Gráfico 31	132
Gráfico 32	133
Gráfico 33	134
Gráfico 34	135
Gráfico 35	136
Gráfico 36	137
Gráfico 37	138
Gráfico 38	139
Gráfico 39	140
Gráfico 40	141

Gráfico 41	142
Gráfico 42	143
Gráfico 43	144
Gráfico 44	145
Gráfico 45	146
Gráfico 46	147
Gráfico 47	148
Gráfico 48	149

INDICE DE TABLAS

Variable Independiente: Los procedimientos de mediación y conciliación	95
Variable dependiente: La aplicación de las sanciones disciplinarias	96
Plan recolección de información.	97
Tabla 1	100
Tabla 2	102
Tabla 3	103
Tabla 4	104
Tabla 5	105
Tabla 6	106
Tabla 7	107
Tabla 8	108
Tabla 9	109
Tabla 10	110
Tabla 11	111
Tabla 12	112
Tabla 13	113
Tabla 14	115
Tabla 15	116
Tabla 16	117
Tabla 17	118
Tabla 18	119
Tabla 19	120
Tabla 20	121
Tabla 21	122
Tabla 22	123
Tabla 23	124
Tabla 24	125
Tabla 25	126
Tabla 26	127
Tabla 27	128
Tabla 28	129
Tabla 29	130
Tabla 30	131
Tabla 31	132
Tabla 32	133
Tabla 33	134
Tabla 34	135
Tabla 35	136
Tabla 36	137
Tabla 37	138
Tabla 38	139
Tabla 39	140
Tabla 40	141
Tabla 41	142

Tabla 42	143
Tabla 43	144
Tabla 44	145
Tabla 45	146
Tabla 46	147
Tabla 47	148
Tabla 48	149

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

CENTRO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO

MAESTRÍA EN MEDIACIÓN, ARBITRAJE Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

**LOS PROCEDIMIENTOS DE MEDIACIÓN Y CONCILIACIÓN EN LA
APLICACIÓN DE SANCIONES DISCIPLINARIAS EN LOS
ESTUDIANTES DE DÉCIMO AÑO PARALELOS 1 Y 2 DEL INSTITUTO
TECNOLÓGICO SUPERIOR BOLÍVAR DE LA CIUDAD DE AMBATO**

AUTOR: Ab. Edgar Santiago Morales Morales

DIRECTOR: Dr. Mg. Borman Renán Vargas Villacrés

FECHA: 26 de Diciembre del 2012

RESUMEN

El enfoque del estudio es crítico-propositivo, ya que partiendo de un problema concreto se han buscado sus causas y se propone una posible solución al mismo.

La investigación es cualitativa, porque mediante la realización del encuestas a los diversos grupos involucrados, nos permitió conocer los problemas que se dan en las relaciones entre los estudiantes y de estos con los maestros, saber la medida en que se aplican los procedimientos de mediación y conciliación ante las sanciones disciplinarias, el conocimiento de los mismos, quienes lo ejercen y la medida de aceptación de las aplicaciones de las sanciones en la comunidad educativa. De los resultados obtenidos y que permitieron la comprobación de la hipótesis, se nota insatisfacción, inquietud, falta de conocimiento de los procedimientos de mediación y conciliación en la población encuestada. Desde esta realidad se hace necesario una propuesta con el propósito de estructurar un nuevo paradigma en el comportamiento de los actores de la comunidad educativa, inculcando el conocimiento directo de los procedimientos alternativos de resolución de conflictos a mas de implementar las garantías de los derechos de los estudiantes.

Descriptor: mediación, métodos, convivencia, procedimientos, cultura, estructura social, educación.

TECHNICAL UNIVERSITY AMBATO
GRADUATE STUDIES CENTER
MASTER OF MEDIATION, ARBITRATION AND DISPUTE RESOLUTION

**MEDIATION PROCEDURES AND RECONCILIATION IN
DISCIPLINARY ENFORCEMENT IN THE ELEVENTH YEAR
STUDENTS OF SIDE 1 AND 2 OF HIGHER TECHNOLOGICAL
INSTITUTE OF THE CITY OF BOLIVAR AMBATO**

AUTHOR: Ab. Edgar Santiago Morales Morales

DIRECTOR: Dr. Mg. Renan Borman Vargas Villacrés

DATE:December,26-2012

SUMMARY

The focus of the study is critical-purposing, and starting from a specific problem have been sought its causes and proposes a possible solution to it.

The research is qualitative, because by conducting surveys of the various groups involved, let us know the problems that exist in the relationships between these students and the teachers, namely the extent to which procedures are mediation and conciliation before the disciplinary, knowledge of them, those who exercise and the extent of acceptance of the application of sanctions in the educational community. From the results and allowed the testing of the hypothesis, it shows dissatisfaction, restlessness, lack of knowledge of mediation and conciliation procedures in the survey population. From this fact it is necessary a proposal for the purpose of structuring a new paradigm in the behavior of the actors in the educational community, instilling direct knowledge of alternative procedures for resolving conflicts over implementing the guarantees of the rights of the students.

Descriptors: mediation, methods, coexistence, procedures, culture social, education.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación está estructurado en seis capítulos. El primer capítulo trata sobre la realidad de los procedimientos de Mediación y Conciliación en la aplicación de sanciones disciplinarias; parte de la explicación de las diversas leyes donde se aprecian el derecho a la educación de niños y adolescentes y dentro de la educación el actuar ante los conflictos que pueden surgir dentro de la comunidad educativa, los objetivos de convivencia pacífica que mencionan las leyes del Ecuador y se mencionan, de manera rápida, algunas instituciones que deben hacerse cargo de la aplicación de los mecanismos de mediación.

En el capítulo dos se expone el marco teórico, el cual está basado concretamente en las diversas leyes y reglamentos de nuestro país y que sustentan el proceso investigativo, los fundamentos de la presente investigación, un vocabulario del tema investigado y lo referente a la hipótesis y sus variables.

La metodología que se usó en la investigación, está señalado en el capítulo tres; delimitando el campo de investigación a los estudiantes de décimo año paralelos 1 y 2 del Instituto Tecnológico Superior Bolívar de la ciudad de Ambato, sus maestros, inspectores y personal del DOCE; se procedió usando el paradigma Constructivista a recoger la información a través de encuestas.

El análisis e interpretación de resultados así como la verificación de la hipótesis podemos encontrarlo en el capítulo cuarto que indica que “Los Procedimientos de Mediación y Conciliación facilitan la Aplicación de Sanciones Disciplinarias en los Estudiantes de décimo año paralelos 1 y 2 del Instituto Tecnológico Superior Bolívar de la ciudad de Ambato”.

El capítulo cinco nos ofrece las conclusiones y recomendaciones nacidas de la investigación, en ellas se puede apreciar la orientación que tomará la

propuesta ya que la realidad exige, de manera urgente, una acción que clarifique y precise los procedimientos de mediación y conciliación dentro del Código de Convivencia de la Institución.

En el capítulo seis se detalla una propuesta en respuesta a una las recomendaciones obtenidas, la propuesta se debe desarrollar un código de convivencia institucional el mismo que se implementará en la Institución Educativa mediante la inclusión de los aspectos fundamentales en la defensa y respeto de los Derechos Humanos no solamente de los y las estudiantes si no de toda la comunidad educativa.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

TEMA DE INVESTIGACIÓN

“Los procedimientos de Mediación y Conciliación en la aplicación de sanciones disciplinarias en los estudiantes de décimo año paralelos 1 y 2 del Instituto Tecnológico Superior Bolívar de la ciudad de Ambato”

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Contextualización Temática.

Macro:

El Estado, la sociedad y la familia deben garantizar el cumplimiento y respeto a los derechos que la Constitución, Instrumentos Internacionales y leyes vigentes establecen en favor de niños, niñas y adolescentes; y, en ese marco, debe asegurar que aquellos derechos establecidos no sean menoscabados, reducidos o anulados.

Los artículos 28 y 29 de la Convención sobre los Derechos del Niño son los más relevantes respecto de los derechos a la Educación. En el artículo 28 se establece el derecho a la Educación y en el 30 se mencionan los objetivos de la misma; cinco normas se refieren o apoyan objetivos vinculados a la educación: el derecho de recibir información en apoyo a los objetivos de la educación (artículo 17); la posibilidad de tener guardería infantil, mientras los padres trabajan (artículo 18); recibir educación en salud (artículo 24); derechos a descanso y esparcimiento y libertad para participar en actividades culturales y artísticas (artículo 31); y, la obligación de difundir ampliamente el contenido de la Convención (artículo 42).

Los principales elementos del artículo 28 reiteran algunas normas ya reconocidas por otros instrumentos de Derechos Humanos: a) enseñanza primaria gratuita y obligatoria; b) fomento de la enseñanza secundaria, de acuerdo a la posibilidad del Estado, debería ser gratuita o brindar asistencia financiera los padres; c) posibilitar el acceso a la educación superior, en base a las capacidades; d) proveer a los niños de información sobre cuestiones profesionales y educacionales; e) fomentar la asistencia regular a la escuela y disminuir la deserción escolar; f) se incorpora la necesidad de vigilar que la disciplina escolar respete la dignidad humana del niño; y g) se reitera la necesidad de cooperación internacional para el cumplimiento de las obligaciones del artículo, solicitando que se dé prioridad a los países en vías de desarrollo.

Este artículo contiene tres novedades: 1) la referencia a otras formas de educación secundaria; 2) el señalar la necesidad de que los Estados Partes tomen medidas para favorecer la asistencia a la escuela y disminuir la deserción escolar; y, 3) la referencia a la disciplina escolar.

El segundo párrafo del mismo artículo reconoce la existencia de “disciplina escolar”, pero a solicitud de Suecia no se desarrolla este artículo y no se establece los métodos considerados como aceptables o inaceptables, sin embargo, se reitera la necesidad de que éstos respeten la “dignidad humana” del niño. Es claro que se encuentran expresamente prohibidos, por el artículo 37, que el niño sea sometido a “tratos o penas crueles, inhumanas o degradantes”.

Los instrumentos internacionales que regulan el Derecho a la Educación son: la Declaración Universal de Derechos Humanos, artículos 26 numeral 1; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, artículo 13; Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, artículo 12; Convención de las Naciones Unidas relativa a la Lucha en contra de la Discriminación en la esfera de la enseñanza; Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Discriminación contra la mujer, artículo 10; Declaración sobre la Eliminación de todas las formas de Intolerancia y Discriminación fundadas en la religión o las convicciones, artículo 5 numerales 2 y 3.

Existen una serie de documentos aprobados en el marco de la UNESCO: La Convención contra la Discriminación en la Educación (1960), Recomendación respecto a la Educación Técnica y Profesional (1962), revisada en 1974, una Recomendación sobre la Educación para la Comprensión, Cooperación y Paz internacionales y sobre la enseñanza de los Derechos Humanos y libertades fundamentales (1974), una Recomendación en el campo de la enseñanza técnica y profesional (1962).

El artículo 29 de la CDN describe los objetivos de la educación en términos de su importancia para: a) desarrollar la personalidad, las capacidades y habilidades mentales y físicas del niño, hasta su más pleno potencial; b) preparar al niño para una vida responsable en una sociedad libre; c) desarrollar respeto por los padres

del niño, su identidad cultural, idioma y valores nacionales, así como por la cultura y los valores de los demás; y d) el respeto al medio ambiente natural.

Varios instrumentos internacionales contienen artículos que regulan los objetivos de la educación: la Declaración Universal de Derechos Humanos, artículo 26 numeral 2; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, artículo 13 numeral 1; Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, artículo XII, párrafo 2, artículo 8 de la Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial; artículo 7 de la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial.

Es de relevante importancia la “Recomendación de la UNESCO concerniente a la educación para la comprensión, cooperación y paz internacionales y sobre la enseñanza de los derechos y libertades fundamentales” adoptada por la Conferencia General de la UNESCO en 1974, en la que se establece que todos los niveles y formas de enseñanza deben guiarse por los principios de dicha recomendación. Estos principios refuerzan los conceptos de solidaridad internacional, el reforzamiento de la Paz Mundial y que la Educación debe promover una visión de solidaridad social. Se recomiendan temas, enfoques y método de acuerdo al nivel de enseñanza, promoviendo la necesidad de que la educación vaya siempre acompañada de la acción, se establecen recomendaciones respecto a la formación de los maestros, y la necesidad de cooperación internacional para el cumplimiento de los objetivos propuestos.

Lo anterior expuesto nos permite comprender el interés de las organizaciones de la Naciones Unidas, a lo largo de los años, por respaldar los derechos de los niños y que dichos derechos se apliquen en los países firmantes. En dichas Declaraciones se habla, para nuestro tema, de los temas referentes al maltrato, discriminación, etc. que se pueden ejercer en contra de los niños y como protegerlos de los mismos.

Dentro del tema de la mediación de conflictos, el Ecuador inició dicho proceso a partir del artículo 190 de la actual Constitución política de la República del Ecuador que dice:

“Se reconoce el arbitraje, la mediación y otros procedimientos alternativos para la solución de conflictos. Estos procedimientos se aplicarán con sujeción a la ley, en materias en las que por su naturaleza se pueda transigir. En la contratación pública procederá el arbitraje en derecho, previo pronunciamiento favorable de la Procuraduría General del Estado, conforme a las condiciones establecidas en la ley”.

Para el

“...11 de octubre de 2002, el Gobierno del Ecuador y el Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento, BIRF suscribieron el Convenio de Donación para el "Fortalecimiento Institucional de la Oficina del Procurador General del Estado", entre los objetivos planteados se propone la reapertura de los Centros de Mediación en la Procuraduría, así en el año 2005 se reabrieron los Centros de Mediación de Quito y Guayaquil y en octubre de ese año se dictó los Cursos para la Formación de Mediadores. En cumplimiento de las recomendaciones dadas por la Consultoría mediante Resolución No.096, el señor Procurador General del Estado creó el Centro Nacional de Mediación inscrito en el Consejo Nacional de la Judicatura con el Registro No.- 004, unidad especializada para la solución de conflictos entre personas naturales y jurídicas que tengan vínculos con el Estado, o actores del sector público...”

En el 2005, se codifica la Ley de Arbitraje y Mediación en el Ecuador como dirá en su parte introductoria:

La Comisión de Legislación y Codificación del H. Congreso Nacional de conformidad con lo dispuesto en el Art. 160 de la Constitución Política de la

República, codifica la Ley de Arbitraje y Mediación, considerando las disposiciones de la Constitución Política de la República; Ley de Arbitraje y Mediación publicada en el Registro Oficial No. 145 del 4 de septiembre de 1997; Ley Reformatoria a la Ley de Arbitraje y Mediación, publicada en el Registro Oficial No. 532 del 25 de febrero del 2005; Código Civil, codificación publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 46 del 24 de junio del 2005; Código de Procedimiento Civil, codificación publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 58 del 12 de julio del 2005; y, Ley Orgánica del Ministerio Público, codificación publicada en el Registro Oficial No. 250 del 13 de abril del 2006. Con este antecedente, se codifican las disposiciones de ésta Ley, y nos referimos de manera particular a la Ley Reformatoria a la Ley de Arbitraje y Mediación, publicada en el Registro Oficial No. 532 del 25 de febrero del 2005...

El Código Civil (CC) dice en su artículo 2348 lo siguiente: “Transacción es un contrato en que las partes terminan extrajudicialmente un litigio pendiente, o precaven un litigio eventual”.

La aplicación de esta ley en los menores de edad dice en el art 48:

“...En los asuntos de menores y alimentos, el acuerdo a que se llegue mediante un procedimiento de mediación, será susceptible de revisión por las partes, conforme con los principios generales contenidos en las normas del Código de la Niñez y Adolescencia y otras leyes relativas a los fallos en estas materias...”

Otro de los temas a tener presente en esta investigación es lo referente a las la aplicación de normas disciplinarias dentro de la educación; sobre esto se ha creado lo que se conoce como El Código de Convivencia.

“...El Código de Convivencia es necesidad prioritaria de la comunidad educativa para asegurar la “convivencia” de sus actores, respeto de sus roles e intereses, que comparten un espacio, un tiempo y un proyecto educativo común. Este documento tiene plena justificación por ser un “pacto social regulatorio”, que implica la construcción colectiva de normas mediante un proceso racional, consciente y democrático en el que los derechos, los deberes y las responsabilidades se acepten y se cumplan en el marco del respeto. El Código de Convivencia debe privilegiar, por lo tanto, prácticas de deliberación, solidaridad, autorregulación y participación en la toma de decisiones y en la solución colectiva e institucional de los conflictos. Por esto, en esta propuesta se exalta el valor del diálogo, donde prevalezca la intención de reflexionar sobre la propia praxis y sus consecuentes fallas, dentro de un clima de tolerancia, consenso, consulta, participación y honestidad con miras a generar las mejores opciones para el buen vivir. Aparte de su función reguladora, el Código de Convivencia debe tener un carácter pedagógico y educativo, que favorezca el desarrollo de la autonomía moral del estudiante; de modo que, a través de la reflexión, cada uno asuma la norma como auto obligación. Debe tener como objetivo fundamental desarrollar

en interacción con los demás, una forma de razonamiento sobre los problemas morales y sociales para la creación de opciones responsables y justas en la solución de los conflictos de la vida cotidiana de la Comunidad Educativa...”

Hay una base legal para la creación de este código, lo exponemos a continuación:

CONSTITUCIÓN DEL ECUADOR

Art. 23.- Capítulo II numeral 3

Todas las personas serán consideradas iguales y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad o diferencia de cualquier otra índole.

Art. 49.- “Niños, niñas y adolescentes gozarán de derechos comunes al ser humano, además de los específicos de su edad”.

Art. 66.- Establece que la Educación “Inspirada en principios éticos pluralistas, democráticos, humanistas, y científicos promoverán el respeto a los Derechos Humanos, desarrollará un pensamiento crítico, y fomentará el civismo”.

LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL Y BILINGUE

Art. 2 Literal b, f, y j “Todos los Ecuatorianos tienen derecho a la Educación integral y la obligación de participar activamente en el proceso educativo nacional”.

“La Educación tiene sentido moral histórico y social”

“La Educación promoverá una auténtica cultura nacional enraizada en la identidad del pueblo ecuatoriano”.

CÓDIGO ORGÁNICO DE LA NIÑEZ Y LA ADOLESCENCIA

Art. 38 Literal b.- Expresa practicar la paz, respeto a los Derechos Humanos, la no discriminación, la tolerancia, la valoración de las diversidades, participación, diálogo y autonomía.

Literal f.- Fortalecer el respeto a sus progenitores y maestros.

El Código exige tratar a niños, niñas y adolescentes en forma diferenciadas considerando el género, la interculturalidad y sus grados de desarrollo y madurez.

CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DEL NIÑO.

Los actores de la comunidad educativa deben conocer y aplicar sus derechos y deberes para mejorar la convivencia. Art. 28 y 29 de la Convención de los Derechos del niño.

En la actualidad la sociedad está expuesta a violencia y maltrato, siendo la familia y la institución educativa entre otras, reproductora de estos esquemas de comportamiento. Unos de los problemas más graves que se viven dentro del sistema educativo son los conflictos surgidos por las medidas punitivas.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN DISPONE:

Mediante Acuerdo Ministerial N° 1962 del 18 de julio de 2003, dispone en sus artículos 1 y 2:

Iniciar.- En todos los planteles educativos un proceso de análisis y reflexiones sobre los reglamentos, el clima escolar, las prácticas pedagógicas y disciplinarias y los conflictos internos y su incidencia en los niveles de maltrato y deserción estudiantil.

Elaborar.- En Cada institución educativa sus códigos de convivencia, cuya aplicación se convierta en el nuevo parámetro de la vida escolar. Por una educación de calidad y calidez.

En el Acuerdo No. 182 del 22 Mayo 2007, el Ministro de Educación Raúl Vallejo Corral establece las Normas para el Código de Convivencia. En él se determinan, entre otras cosas lo siguiente:

Art. 1. INSTITUCIONALIZAR el Código de Convivencia (instrumento que debe ser elaborado, aplicado, evaluado y mejorado continuamente) en todos los planteles educativos del país, en los diferentes niveles y modalidades del sistema, como un instrumento de construcción colectiva por parte de la comunidad educativa que fundamente las normas del Reglamento Interno y se convierta en el nuevo modelo de coexistencia de dicha comunidad.

Art. 2. SEÑALAR como propósito de la aplicación del Código de Convivencia el fortalecimiento y desarrollo integral de los actores de la comunidad educativa conformada por los docentes, estudiantes y las familias, en el ejercicio de sus obligaciones y derechos, calidad educativa y convivencia armónica.

Art. 3. DECLARAR que el alumnado tiene, además de aquellos consagrados en el Reglamento General de la Ley Orgánica Educación y en el Código de la Niñez y Adolescencia, derecho a:

Participar del proceso de enseñanza y aprendizaje de calidad en una atmósfera de calidez, libre de presiones de todo orden o abusos físicos, psicológicos o verbales.

Gozar del respeto por sus derechos, sus sentimientos, su individualidad y sus pertenencias por parte de sus compañeros y de los funcionarios de la institución.

Requerir la asistencia de los docentes, en caso de necesidad, con el fin de resolver dificultades o conflictos mediante el diálogo.

Ser escuchado con respeto a sus opiniones.

Demandar confidencialidad sobre asuntos personales tratados con algún miembro del personal docente.

Meso.-

En el cantón Ambato existe un sin número de hechos casos denunciados antes la Autoridades especializadas de protección de niñez y adolescencia, en casos de violación de Derechos Humanos especialmente dentro de las instituciones educativas, e ahí que dentro de las investigaciones realizadas en este trabajo resalta la existencia de varios procedimientos que atentan derechos individuales y colectivos de niñez y adolescencia basados en aspectos consolidados a la falta de

operatividad de los procedimientos de mediación y de resolución alternativa de conflictos. En la provincia de Tungurahua por ejemplo se hacen presentes la oficinas de Mediación y Arbitraje, según Altamirano (2010)

...encontramos las más importantes como: Centro de Arbitraje y Mediación de las Cámaras de Comercio de Ambato e Industrias de Tungurahua y PUCE Ambato y el Centro de Mediación “María Alejandra” FUNDESA, atendiendo los conflictos del sector privado que afectan al comercio, a los discrepancias que hay en el sector público, brindado un servicio de mediación, cuya misión es buscar la solución pacífica a las diferencias que perturban a la sociedad empleado mediadores con dedicación plena interviniendo en el conflicto a petición de una u otra, o de las dos partes... (pp 19-20)...

Además existe el Centro de Mediación y Arbitraje “Conciliación” creado en el 2008 perteneciente a la Fundación Voluntad de Dios, todas sin embargo sin registrar ningún caso que se haya tratado por asuntos inherentes a la problemática educativa e institucional.

Micro.

En el Instituto Tecnológico Superior Bolívar se han tenido conocimiento de sanciones disciplinarias aplicadas a los estudiantes del plantel siguiendo los parámetros que establece el Código de Convivencia elaborado dentro de la institución; más, algunas de ellas, por su falta de aplicabilidad en el debido proceso, mismas que la ley ampara para una sanción justa, han sido denunciadas en los organismos competentes como la Junta Cantonal de Protección de los Derechos de Ambato en las cuales se hallan presentados casos de sanciones aplicadas por la comisión de disciplina del plantel educativo las mismas que han sido sancionadas por la Junta Cantonal como vulnerables al derecho de los estudiantes sancionados.

Una ley garantista, como el Código Orgánico de la Niñez y Adolescencia, se estructura desde el reconocimiento de los derechos. A partir de ellos, su protección y garantía (su efectividad), es que se organiza la ley, creando dispositivos, medios (garantías) para su cumplimiento.

Debemos entender que las disposiciones generales del Código cumplen funciones de integración e interpretación de los derechos contenidos en el Código, en los mismos términos que los Principios Fundamentales de la Ley, por lo que deben ser leídos e interpretados de manera conjunta.

Un análisis de las disposiciones generales sobre los derechos y garantías permite concluir que su objetivo principal es despejar cualquier duda de lo aclarado efectivamente debe ser considerado como derechos y por tanto son exigibles a quienes están obligados a respetarlos y garantizarlos.

En el primer párrafo del Artículo 15 del Código Orgánico de la Niñez y de la Adolescencia se reitera la condición jurídica de niños, niñas y adolescentes como sujetos plenos de derechos.

El artículo 16 del Código Orgánico de la Niñez y de la Adolescencia establece que los derechos y garantías de la niñez y adolescencia, por su naturaleza son de orden público, interdependientes, indivisibles, irrenunciables e intransigibles, salvo las excepciones expresamente señaladas en la ley.

Toda persona, incluidas las autoridades judiciales y administrativas, que por cualquier medio tenga conocimiento de la violación de un derecho del niño, niña o adolescente, está obligada a denunciarla ante la autoridad competente, en un plazo máximo de cuarenta y ocho horas Art. 17 Código Orgánico de la Niñez y de la Adolescencia.

La noción de que el respeto y la garantía de los derechos es una obligación compartida entre el Estado, la sociedad y la familia aparece claramente en esta norma, ya que la misma establece un “deber jurídico” para todas las personas que tengan conocimiento de una amenaza o violación de un derechos en que la víctima, o la posible víctima, sea un menor de edad.

Este deber nace de la ley, el mismo existe desde el momento en que una persona conoce de una violación a un derecho, de acuerdo al texto del artículo. Se podría decir que hay un deber general de protección de los derechos de la infancia y adolescencia, en consideración de la situación especial en que se encuentran por su edad y desarrollo.

Pueden existir distintos medios por los que se llegue a tener conocimiento de las acciones u omisiones que ponen en riesgo o que violan un derechos, pero debe ser un conocimiento directo o circunstancial, que nace en el momento que s produce la amenaza o violación, y el deber se concreta evitando que la amenaza ase efectivice o que la violación continúe. Existe por tanto una obligación de prevención y otra de protección.

Recordemos que la violación a un derecho se puede dar por acción u omisión, es decir por hacer algo, por maltratar físicamente a un niño, o por omisión, por ejemplo, no permitirle defenderse cuando es acusado de la comisión de una falta disciplinario o juzgarlo en ausencia. El sujeto activo de la violación puede ser cualquiera de los obligados a respetar o garantizar el derechos. Esto queda claro del texto del artículo 215 del Código Orgánico de la Niñez y de la Adolescencia que establece las razones por las cuales se puede dictar una medida de protección:

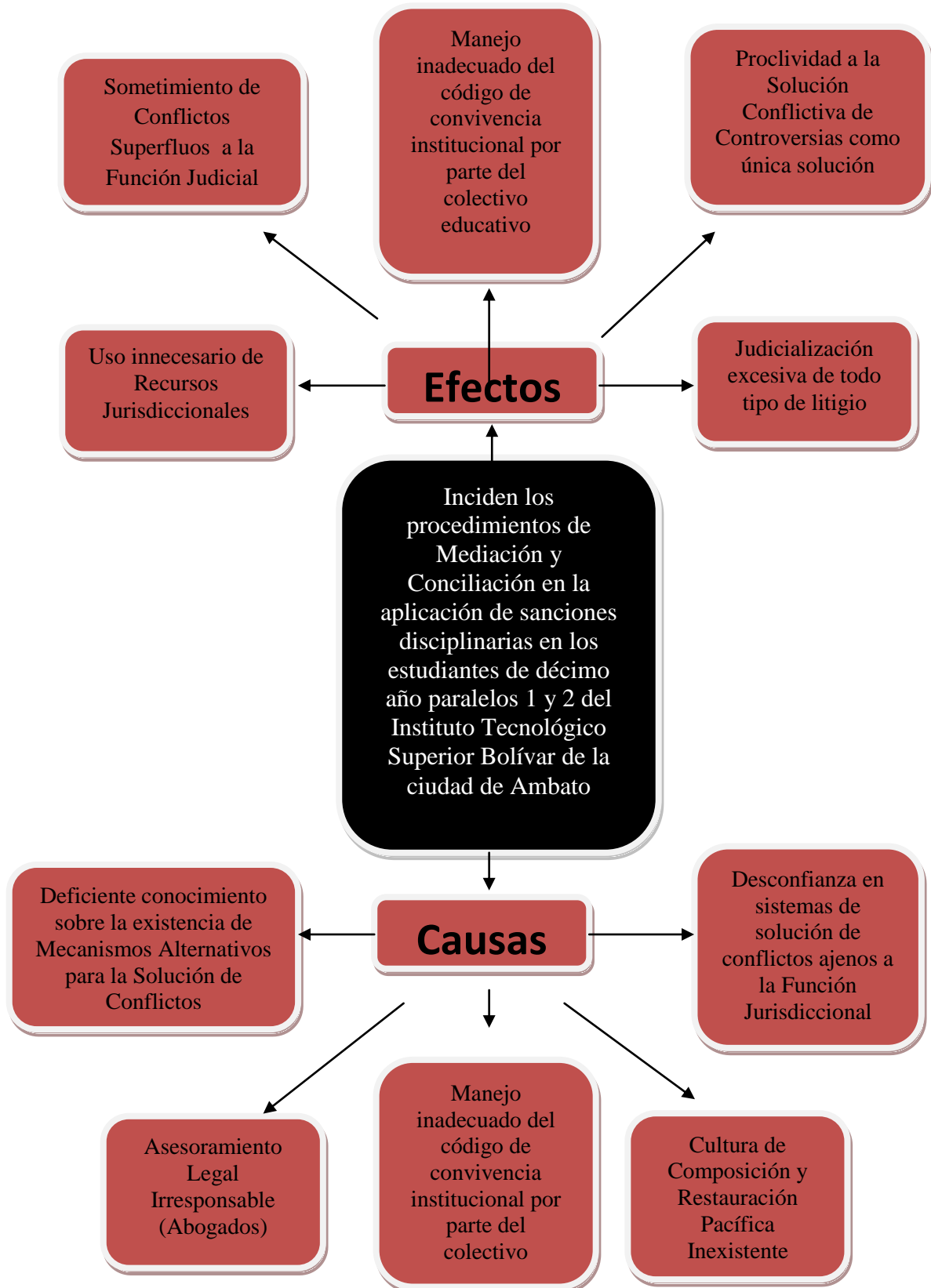
Las medidas de protección son acciones que adopta la autoridad competente, mediante resolución judicial o administrativa, a favor del niño, niña o adolescente, cuando se ha producido o existe el riesgo inminente de que se produzca una violación de sus derechos por acción u omisión del Estado, la sociedad, sus progenitores o responsables (institución educativa) o del propio niño o adolescente.

El Código Orgánico de la Niñez y de la Adolescencia tiene otras normas que regulan casos específicos de denuncia: como la obligación de los progenitores cuando conocen la violación de un derecho en el marco del ejercicio del derecho a la Educación (artículo 39.8); las personas que por su profesión u oficio tengan conocimiento de un hecho que presente características propias de maltrato de que hubiere sido víctima un niño, niña o adolescente, debe denunciarlo dentro de las veinte y cuatro horas siguientes de dicho conocimiento ante cualquiera de los fiscales, autoridades judiciales o administrativas competentes, incluida la

Defensoría del Pueblo (artículo 72); el Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia debe denunciar ante los órganos competentes, las acciones u omisiones de servicios públicos y privados que amenacen o violen los derechos de la niñez y adolescencia (artículo 195.1); los Consejos Cantonales de la Niñez y Adolescencia deben denunciar ante la autoridad competente, las acciones u omisiones que atenten contra los derechos, cuya protección le corresponde (artículo 202.c); y , las Juntas Cantonales de Protección de Derechos deben denunciar ante las autoridades competentes la comisión de infracciones administrativas y penales en contra de niños, niñas y adolescentes (artículo 206.f).

Los derechos y garantías que las leyes reconocen a favor del niño, niña y adolescente, son potestades cuya observancia y protección son exigibles a las personas y organismos responsables de asegurar su eficacia, en la forma que este Código y más leyes establecen para el efecto (artículo 18).

Árbol del Problema



Análisis Crítico

A nivel del Ecuador se ha podido palpar altos índices de violación de derechos en relación a los problemas que se suscitan con frecuencia dentro de las instituciones educativas hacia los niños niñas y adolescentes que se encuentran cursando los niveles de educación básica y bachillerato, la no inclusión de los procedimientos de resolución de conflictos en los reglamentos internos, códigos de convivencia y en las estructuras pedagógicas de los centros educativos hacen visible la necesidad de un estudio sobre las posibles alternativas para mejoramiento de esta situación. Otra de las causas latentes dentro del problema de investigación es el desconocimiento de la aplicabilidad de los procedimientos antes mencionados por parte de los actores de las instituciones educativas que como efecto conlleva a la privación del derecho educacional por razones que no fueron solucionadas con esta metodología.

Vale la pena resaltar además que los procedimientos tradicionales que han sido puestos en práctica durante mucho tiempo han influenciado de manera directa e indirecta en los códigos de convivencia y reglamentos internos de algunas instituciones educativas, ya que el manejo empírico que se ejecutan por parte del personal docente y administrativo del ámbito educacional, han hecho casi imposibles poder llevar la realización de un debido proceso para el resarcimiento de los daños y la solución de una manera integradora de los problemas presentados.

Específicamente al analizar la realidad del Instituto Tecnológico Superior Bolívar, se han presentado un universo de problemas que violan varios derechos de los adolescentes, sin estos ser tratados de manera equitativa, mediadora, justa e integral, esto mencionando solo desde el punto de vista interno ya que sus efectos se reflejan también en la convivencia familiar y social de los involucrados en el conflicto.

Dentro del análisis crítico es necesario entender la parte legal que sustentará la investigación ya que cada uno serán factores determinantes en las causas y efectos del problema como lo es la noción de exigibilidad que está íntimamente ligada la naturaleza de los derechos declarados y que son considerados como potestades, pero, ¿quién está obligado a respetar y garantizar los derechos? Conforme con el principio de Corresponsabilidad, es obligación innegable del Estado, la sociedad y la familia en sus respectivos ámbitos, ya que éstos son los que deben tomar las medidas necesarias para la plena vigencia, ejercicio efectivo, garantía, protección y exigibilidad de la totalidad de los derechos de los niños, niñas y adolescentes artículo 8 Código Orgánico de la Niñez y de la Adolescencia.

La principal dificultad es determinar lo que se puede exigir, el contenido de la obligación. Esto nos lleva a tratar la clásica distinción entre derechos civiles y políticos y derechos económicos, sociales y culturales. En general se ha dicho que en relación a los primeros las obligaciones son de carácter negativo. En relación a los segundos, las obligaciones serían de carácter positivo e implican que deban cumplirse por medio de asignación de recursos públicos.

Sin embargo estas distinciones entre los derechos son fuertemente cuestionadas en la actualidad, ya que se ha demostrado que respecto a las dos clases de derechos se puede identificar obligaciones de “hacer” y “no hacer”.

La dificultad que suele plantearse respecto a estos derechos es el hecho de que su cumplimiento se encuentre ligado a la cantidad de recursos disponibles, puede ser difícil establecer el alcance de la obligación, y por tanto, podría ser difícil demandar su cumplimiento.

El derecho a un recurso efectivo no debe interpretarse necesariamente en el sentido de que se exige siempre un recurso judicial. Los recursos administrativos y la mediación, en muchos casos son adecuados, y quienes viven bajo la jurisdicción de un Estado Parte tienen la expectativa legítima de que, sobre la base del principio de buena fe, todas las autoridades administrativas, al adoptar decisiones, tendrán en cuenta las disposiciones del Pacto (artículo 4 Convención de los Derechos del Niño).

Un sistema de resolución de conflictos es eficiente cuando cuenta con numerosas instituciones y procedimientos que permiten prevenir las controversias y resolverlas, en su mayor parte con el menor costo posible, partiendo de las necesidades e intereses de las partes. Obvio es que el mas alto nivel esta dado por el sistema judicial. Los tribunales no deben ser el lugar donde la resolución de disputas comienza. Ellos deben recibir el conflicto después de haberse intentado

otros métodos de resolución, salvo que, por la índole del tema, por las partes involucradas o por otras razones el tratamiento subsidiario no sea aconsejable.

Prognosis

Por lo general en nuestra sociedad, se tiene la certeza que toda disputa siempre ha de resolverse a favor de un litigante y desde luego, en perjuicio del otro, y a la postre es difícil imaginar resultados en el sentido de que las partes pueden absolutamente satisfacerse, a tal estado que éste es uno de los principales problemas sobre los que se debe meditar.

De no implantarse los procedimientos de Mediación y Conciliación como métodos alternativos para la solución de conflictos interpersonales e institucionales, se estaría condenando al colectivo educativo del décimo año del Instituto Tecnológico Superior Bolívar a vivir en un constante y perpetuo estado de animadversión.

La judicialización de controversias no tendría fin, los recursos con que cuentan los órganos jurisdiccionales se despilfarrarían en casos cuya resolución pudo ser minimizada a un simple proceso de acercamiento y despolarización de intereses.

Los procesos judiciales, como obvia consecuencia del proceso al que deben ser sometidos, verían forzosamente dilatada su resolución por incidentes, jurídica y tradicionalmente tolerados, pero sin trascendencia alguna.

Se trata a las partes como adversarios, los abogados definen temas en términos jurídicos no convencionales, se polariza y aparta aún más a las partes, el proceso se rige por normas jurídicas vinculantes, normalmente su resolución tarda lo suficiente como para forzar a las partes a abandonarlo o desistir de él, el conflicto y la tensión se prolongan, no se considera ni explora otras formas de composición amigable, los costos son elevados para los litigantes, las decisiones adoptadas por un tercero (juez), al menos, en primera instancia, no son definitivos, son impugnables, lo que permite prolongar aún más el proceso.

En el ámbito internacional, entre otras falencias se acusa a la justicia ecuatoriana de lentitud. Miles de procesos reposan en los juzgados y tribunales sin solución oportuna. El procedimiento es lento y los juzgados no quieren o no pueden despachar los juicios con la celeridad requerida. De ahí que la Mediación es un mecanismo, que si se lo aplica con buena fe y verdadera mística profesional, está llamada a cumplir un gran rol, en beneficio de los posibles litigantes y de la misma administración de justicia.

Formulación del Problema.

¿Inciden los procedimientos de Mediación y Conciliación en la aplicación de sanciones disciplinarias en los estudiantes de décimo año paralelos 1 y 2 del Instituto Tecnológico Superior Bolívar de la ciudad de Ambato?

Interrogantes de la Investigación.

- ¿La inexistencia de procedimientos de mediación y conciliación obedecen a la tendencia de judicializar conflictos como única solución posible?
- ¿El proceso para la imposición de sanciones disciplinarias de carácter educativo-institucional realmente violan Derechos Humanos universalmente reconocidos?
- ¿Qué solución tiene el problema relativo a los procedimientos de mediación y conciliación en la imposición de sanciones disciplinarias de carácter educativo?

Delimitación de la Investigación. Se expresa en los siguientes puntos:

Delimitación de contenidos:

Campo: Derecho

Área: Derechos de la Niñez y Adolescencia

Aspecto: Código Orgánico de la Niñez y Adolescencia en materia de imposición de sanciones disciplinarias institucionales.

Delimitación Espacial:

Esta investigación tendrá lugar en el décimo año paralelos 1 y 2 del Instituto Tecnológico Superior “Bolívar” de la ciudad de Ambato.

Delimitación Temporal:

Se ha delimitado el período de investigación de este proyecto de septiembre a noviembre del 2012

Unidades de Observación:

- Estudiantes paralelos 1 y 2 del Instituto Tecnológico Superior “Bolívar”.
- Docentes del décimo año paralelos 1 y 2 del Instituto Tecnológico Superior “Bolívar”.
- Inspectores
- Personal del DOCE

1.3 Justificación

La Mediación es un procedimiento no adversarial, pacífico y cooperativo de resolución de conflictos. Su propósito es lograr un acuerdo rápido y sin los costos en tiempo, dinero y esfuerzo que llevaría un proceso judicial. Es una instancia voluntaria a la que se puede acudir solo o con sus abogados. El objetivo es impulsar un acercamiento entre las personas envueltas en un conflicto, ayudarlas a clarificar e identificar los intereses, y a que desemboquen en un acuerdo satisfactorio sin necesidad de recurrir a los Tribunales de Justicia.

Es necesario pasar del sistema ineficaz o frustrante (judicial) a un sistema efectivo (mediación). La ausencia de mecanismos diversos y adecuados para resolver los conflictos hace que se recurra a los tribunales de justicia en forma irracional. Hay una cultura de litigio enraizada en la sociedad actual, que debe ser revertida si deseamos una justicia mejor; y lo que permite calificar a una cultura como

litigiosa no es, propiamente, el número de conflictos que presenta, sino la tendencia a resolver esos conflictos bajo la forma adversarial del litigio.

Un sistema de resolución de conflictos es eficiente cuando cuenta con numerosas instituciones y procedimientos que permiten prevenir las controversias y resolverlas, en su mayor parte con el menor costo posible, partiendo de las necesidades e intereses de las partes, sobre la base del principio de subsidiariedad que se expresa así: "las cuestiones deberán ser tratadas al más bajo nivel en la mayor medida posible, en forma descentralizada; al más alto nivel se tratarán los conflictos en que ello sea absolutamente necesario". Obvio es que el más alto nivel está dado por el sistema judicial. Los tribunales no deben ser el lugar donde la resolución de disputas comienza. Ellos deben recibir el conflicto después de haberse intentado otros métodos de resolución, salvo que, por la índole del tema, por las partes involucradas o por otras razones el tratamiento subsidiario no sea aconsejable.

La Mediación y la Conciliación (considerados como sinónimo el uno del otro según el artículo 55 de la Ley de Mediación y Arbitraje) son una forma de solucionar controversias sin necesidad de litigar. Son más rápidos, eficaces y asequibles a todos. De hecho, todo ser humano en su vida diaria, de una manera inconsciente, está solucionando o previniendo la aparición de conflictos todo el tiempo mediante la aplicación de una serie de reglas de conducta que hacen posible la convivencia humana y evitan en muchos casos la aparición de disputas o la búsqueda de solución de las mismas ante los jueces. Lo más importante en

este tema de la mediación es el saldo que arroja una buena tarea: "la mediación no produce ganadores ni perdedores ya que todas las partes deben ser favorecidas con el acuerdo que se logre".

Objetivos

Objetivo General

Analizar los procedimientos de Mediación y Conciliación en la aplicación de sanciones disciplinarias en los estudiantes de décimo paralelos 1 y 2 del Instituto Tecnológico Superior Bolívar de la ciudad de Ambato

Específicos

- Fundamentar técnicamente los procedimientos de mediación y conciliación y la aplicación de Sanciones Disciplinarias.
- Diagnosticar las sanciones disciplinarias aplicadas en los estudiantes de décimo año paralelos 1 y 2 del Instituto Tecnológico Superior "Bolívar" de la ciudad de Ambato.
- Plantear una alternativa de solución al problema planteado.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes Investigativos.

Después de varias consultas en las bibliotecas de la Facultad y Universidad no se ha encontrado investigaciones similares a la presente ni relacionadas con las variables respectivas, sin embargo podemos mencionar criterios de autores que tratan sobre el tema como los a continuación mencionados.

La Mediación...una alternativa.

En las distintas etapas de su investigación, el escritor Ab. Silvio Castillo Tapia juzga que ante los problemas comunitarios, familiares, laborales, institucionales y empresariales debe preferirse pacíficamente la mediación como método amigable y alternativo para la solución de conflictos interpersonales e interinstitucionales. Aprecia que la mediación es un procedimiento, una herramienta profesional de trabajo, sujeta a reglas, que nos ofrece en forma rápida, económica, eficaz y privada, llegar a acuerdos satisfactorios ante la presencia de litigios mayúsculos o minúsculos. Es un proceso equitativo y confidencial que pretende evitar la posibilidad de un litigio innecesario.

El conflicto es producto de la dificultad de satisfacer con el mismo objeto, intereses real o aparentemente incompatibles. Si el conflicto es un hecho real y constante, comencemos por aceptarlo como una realidad útil y aprovecharlo del modo más productivo. La resolución del conflicto se puede conducir,

generalmente, por dos vías: la negociación o el litigio. El resultado, usualmente, representa lograr una etapa superior. La negociación supone el camino menos costoso.

Si el ser humano fuese realmente inteligente, menos codicioso y egoísta, para resolver las contradicciones, habría escogido la senda del diálogo, la negociación y la comunicación y así superar sus desavenencias.

La resolución del conflicto recorre un camino que va desde acciones para prevenirlo, evitarlo o eludirlo, hasta la realización de actos violentos.

Formas de Resolución de Conflictos.

a) Decisión de las partes: (transaccional)

1. Desistir de las pretensiones o allanarse a las exigencias.
2. Acercamiento informal: para prever la agudización del conflicto o resolverlo a tiempo.
3. Negociación: consiste en discutir directamente el acuerdo procurando satisfacer mutuos intereses.
4. Mediación: cuando las partes de la negociación directa no pueden por sí solas alcanzar la solución, recuren a la asistencia de un tercero-mediador cuya única participación es ayudar a las partes a decidir lo más conveniente para cada una de ellas. Puede ser legal o contractual. La

primera, cuando la mediación está prevista en el contrato; y la segunda, cuando se determina por disposición de la ley.

b) Decisión de un tercero (adversarial)

5. Resolución Administrativa: las partes recurren a una instancia administrativa, prevista en un Reglamento o estatuto.
6. Arbitraje: las partes recurren a árbitros (jueces privados). Es un procedimiento adversarial que guarda las formalidades de un juicio (demanda, contestación a la demanda, términos de prueba) concluye con un dictamen que se denomina lauda arbitral (sentencia) de cumplimiento obligatorio.

Fundamentación Filosófica

Hace cuatrocientos treinta años murió el filósofo Inglés Thomas Hobbes, quien dejó el postulado de que “la naturaleza del hombre es mala, provoca una guerra de todos contra todos”.

Mientras que años más tardes de haber Hobbes promulgado esta frase, Rousseau planteo, que “el hombre es bueno y que la sociedad lo corrompe”.

Estas dos frases son temas de debate hoy en día, pero debemos tener claro que lo que constituye a la sociedad es el hombre. Si el hombre es corrupto, la sociedad es

corrupta... y como el hombre no es perfecto la sociedad es imperfecta (lo perfecto es inhumano).

En fin, como ya se había mencionado estas frases aun causan revuelo y han traspasado de época en época, sin decidirse aun cual de las dos es correcta. Se habla de los Derechos Humanos como filosofía, y se está en lo cierto. Hasta las posturas que los devalúan, los niegan, los execran, los abordan peyorativamente o les restan importancia, implican en su base la adopción de una filosofía que no por ser desfavorable deja de ser tal". Es la filosofía que toma como objeto ese "algo" que son los Derechos Humanos. Se ocupa de ellos, los explica, busca saber y conocer cual es su entidad, su consistencia, su fundamento, que son. Solo es filosofía de los Derechos Humanos aquello que al tomarlos como objeto suyo, los valora afirmativamente, los defiende. La filosofía de los Derechos Humanos, que se ocupa de ellos, los explica y busca el conocimiento de su entidad, consistencia y fundamento. Es una filosofía que los toma como objeto suyo, buscando una respuesta para la defensa y reivindicación de estos derechos.

El aspecto filosófico de los Derechos Humanos es un aspecto jurídico-político, el cual contiene un gran contenido axiológico, pudiendo considerarse a los Derechos Humanos como valores, éstos Derechos Humanos se encuentran ligados con la ética de la libertad, de la igualdad y de la paz.

Bidart Campos, nos señala que, en la Argentina podemos encontrar dos escuelas de filosofía de derecho, que se pueden considerar dentro de la filosofía de los

Derechos Humanos con realismo, ya que ambas pertenecen al realismo jurídico, estas escuelas son el Trialismo de Werner Godtschmidt, y la Egología de Carlos Cossio, mantienen una misma postura, afirmando que el derecho no es una norma solamente y que el derecho es un fenómeno social de la convivencia, de la vida y del mundo jurídico, consistiendo en conductas o comportamientos humanos.

El Trialismo: reconoce en el derecho la unión de tres dimensiones; la realidad, o sea la dimensión sociológica u orden de conductas; las normas, o sea la dimensión normativa u orden normativo y el valor, o sea la dimensión dikelógica u orden de valor. Siendo la principal dentro de éstas tres dimensiones: la realidad, compuesta por las conductas o comportamientos humanos cuyos autores son los hombres, que son los encargados de realizar repartos. Los repartos son las distribuciones, para el trialismo lo que se puede repartir es "potencia" e "impotencia".

Esta filosofía de los Derechos Humanos es una filosofía jurídico-política, que alberga una estimativa axiológica, una deontología o una dikeología que se anuda con la filosofía de los valores por eso los Derechos Humanos se dice que son un conjunto integral de valores.

Una filosofía que eliminará el tema de la justicia y de los demás valores jurídico-políticos no sería apta para brindar asidero suficiente y sólido a los derechos del hombre. Desde una dimensión normativa, corresponde al "derecho" y a la obligación, la impotencia.

Es orden normativo, se encuentra compuesto de normas, las cuales pueden encontrarse escritas o no estar escritas y pertenecer al derecho consuetudinario. Estas normas son las descripciones de las conductas de reparto y de la voluntad de su autor, siendo las normas las encargadas de describir, lo que el nombre manda, ordena o permite.

La dimensión dikelógica es la que alude al valor justicia. El valor, vale (porque posee una valencia), valora (por medio del valor valoramos las conductas) y orienta (nos brinda criterios y bases, para poder llevar a cabo nuestras conductas).

Los valores son esencias, valen por si mismos, aunque el hombre los desconozca o no los aprecie. El valor es exigente porque reclama que los hombres lo realicen en sus conductas.

La palabra dikeología alude a la ciencia de la justicia, ya que dike en griego es justicia.

La libertad es el concepto clave, dentro de la filosofía de los Derechos Humanos, es necesaria la autonomía del hombre en la sociedad y un límite a los poderes externos a él especialmente el poder del Estado.

Si la filosofía de los Derechos Humanos en cuanto prosigue la libertad y los derechos se convierte en una forma de organización política, que es la democracia.

La ideología de los Derechos Humanos:

Podemos decir que todo régimen político tiene una filosofía en cuanto a conservación de principios, ideas, valoraciones y pautas que le sirven de orientación.

De este modo, la filosofía asume el papel de una ideología, como concepto de ideología tenemos que son las ideas que los hombres nos forjamos sobre lo que es, cómo es y cómo debería ser el régimen político. Esta ideología es la que contiene todas las esperanzas de cómo queremos que sea dicho régimen. A partir del momento en que toda la filosofía de los Derechos Humanos penetra en un ámbito práctico, con el fin de normativizarse en el régimen político, es cuando la filosofía comienza a formarse en una ideología de Derechos Humanos.

La ciencia de los Derechos Humanos:

Cuando hablamos de ciencia de los Derechos Humanos hablamos de un estudio científico de los mismos. Cuando afirmamos que la filosofía es ciencia, la filosofía de los Derechos Humanos ya entra en el radio de los Derechos Humanos, con ayuda de la historia, sociología, ética y antropología, desde que el núcleo axiológico en la filosofía de los Derechos Humanos demanda conocer su historia, las distintas concepciones y fundamentos, los valores socialmente aceptados, etc.

A la vez hay que examinar científicamente cuales derechos son efectivamente aceptados y vigentes en una sociedad; que dificultades impiden su eficacia; cuales son las relaciones entre las transformaciones sociales; a que valores apunta el plexo de los derechos; que influencia juegan los valores de cada sociedad, los factores políticos, culturales, económicos, tecnológicos que promueven o frenan a los derechos del hombre.

Y también es importante el estudio científico desde el plano constitucional (normas escritas, derecho no escrito, garantías, jerarquía de valores y de derechos para, posteriormente, penetrar en el derecho constitucional comparado de los Derechos Humanos.

Como definición de ciencia de los Derechos Humanos podemos decir que es una "rama particular de las ciencias sociales, que tiene como objeto estudiar las relaciones entre los hombres en función de la dignidad humana, determinando los derechos y las facultades necesarios en conjunto para el desarrollo de la personalidad de cada ser humano."

A la ciencia de los Derechos Humanos podemos llamarla también "Derecho" de los Derechos Humanos, como señalamos otras áreas del derecho objetivo como derecho constitucional, derecho civil, etc.

Entonces podemos decir que la ciencia jurídica que estudia los Derechos Humanos recibe esas dos denominaciones. El derecho de los derechos

fundamentales, equivaldría a la parte del derecho general que tiene como objeto de análisis y estudio los Derechos Humanos.

Para quienes el derecho es norma y nada más que eso, este derecho será únicamente el que toma el conjunto de normas jurídicas referentes a ellos.

Fundamentación Legal

Derechos a la Educación.

El derecho a la Educación es considerado uno de los pilares del desarrollo integral de la infancia y adolescencia.

Se establece el derecho del conjunto de la infancia y adolescencia a tener una educación de calidad, para lograr este objetivo se determina que el sistema nacional de educación tiene una serie de obligaciones y objetivos a alcanzar.

En nuestro país el derecho a la educación se refiere a la escolaridad obligatoria y no exclusivamente a la instrucción.

La educación básica y media asegurarán los conocimientos, valores y actitudes indispensables para:

1. Promover y practicar la paz, el respeto a los Derechos Humanos y libertades fundamentales, la no discriminación, la tolerancia, la valoración de las diversidades, la participación, el diálogo, la autonomía y la cooperación;
2. Ejercitar, defender, promover y difundir los derechos de la niñez y adolescencia;

Derechos y Deberes de los Progenitores respecto del Derecho a la Educación.

Son derechos y deberes de los progenitores y demás responsables de los niños, niñas y adolescentes:

- Participar activamente en el desarrollo de los procesos educativos;
- Vigilar el respeto de los derechos de sus hijos, hijas o representados en los planteles educacionales.
- Denunciar las violaciones a esos derechos, de que tengan conocimiento (artículo 39).

Disciplina en los Centros Educativos.

El artículo 40 del Código Orgánico de la Niñez y de la Adolescencia determina que la “práctica docente y la disciplina en los planteles educativos respetarán los derechos y garantías de los niños, niñas y adolescentes; excluirán toda forma de

abuso, maltrato y desvalorización, por tanto, cualquier forma de castigo cruel, inhumano y degradante”.

El artículo 41 contiene las prohibiciones específicas con respecto a la aplicación de las sanciones en los centros escolares:

- 1.- Sanciones corporales;
- 2.- Sanciones psicológicas atentatorias a la dignidad de los niños, niñas y adolescentes;
- 3.- Se prohíben las sanciones colectivas; y,
- 4.- Medidas que impliquen exclusión o discriminación por causa de una condición personal del estudiante, de sus progenitores, representantes legales o de quienes lo tengan bajo su cuidado. Se incluyen en esta prohibición las medidas discriminatorias por causa de embarazo o maternidad de una adolescente. A ningún niño, niña o adolescente se le podrá negar la matrícula o expulsar debido a la condición de sus padres.

En todo procedimiento orientado a establecer la responsabilidad de un niño, niña o adolescente por un acto de indisciplina en un plantel educativo, se garantizará el derecho a la defensa del estudiante y de sus progenitores o representantes.

Cualquier forma de atentado sexual en los planteles educativos será puesto en conocimiento del Agente Fiscal competente, para los efectos de la ley, sin perjuicio de las investigaciones y sanciones de orden administrativo que correspondan en el ámbito educativo.

Los dos artículos que regulan la práctica docente y la disciplina en los planteles educativos son muy relevantes en el conjunto del derecho a la Educación, ya que éstos reconocen de manera explícita la necesidad de asegurar la disciplina en el proceso educativo así como facultan a los establecimientos a la aplicación de sanciones cuando se cometan faltas disciplinarias, siempre que el proceso de juzgamiento y las sanciones se ajusten a las garantías y a los límites establecidos en la ley.

Sanciones Prohibidas.

La regla general es que la práctica docente y la disciplina en los planteles educativos deben respetar los derechos y garantías, prohibiéndose toda forma de maltrato, abuso, desvalorización y cualquier forma de castigo cruel, inhumano o degradante.

Adicionalmente el artículo 41 del Código Orgánico de la Niñez y de la Adolescencia de manera específica algunas formas de castigo: sanciones corporales, psicológicas atentatorias a la dignidad; y, sanciones colectivas, en esta enumeración se incluye la prohibición de aplicar sanciones que sean discriminatorias o excluyentes, cuando proviene de la aplicación de un castigo que se ha basado en una condición personal del estudiante, sus progenitores, representantes legales o quienes lo tengan bajo su cuidado.

Se debe aclarar que la exclusión de la educación no está prohibida. Esta sanción podría ser aplicada por las autoridades educativas (por ejemplo: separación temporal de una clase, la negativa a que participe en algunas actividades escolares, la negativa de matrícula, formas especiales de escolaridad, separación del conjunto de compañeros de manera **temporal**, etc.) cuando existen razones legítimas para la sanción. Expresamente se prohíben las sanciones cuando las mismas se aplican por el embarazo o maternidad de una adolescente o por la condición de los progenitores del estudiante.

En resumen: cualquier sanción que se base en razones discriminatorias se prohíbe al interior de los centros educativos.

Procedimiento para la Aplicación de Sanciones.

El Código Orgánico de la Niñez y de la Adolescencia establece que en todo procedimiento orientado a establecer la responsabilidad de un niño, niña o adolescente, por un acto de indisciplina en un plantel educativo, se debe garantizar el derecho a la defensa del estudiante y de sus progenitores o representantes.

La regla insta la necesidad de contar con un procedimiento que garantice el derecho a la defensa, un referente muy importante en esta materia son las normas constitucionales que establecen una serie de garantías que deben observarse en todo proceso conducente a la aplicación de una sanción, pero me parece obvio que en el caso de indisciplina escolar estas garantías deben ser aplicadas de manera

diferenciada, tomando en consideración las circunstancias específicas en las que se desarrolla la convivencia al interior de los centros educativos, en los cuales, por las condiciones de la convivencia escolar, se dan abusos en nombre del control de la disciplina.

Esta obligación requiere que todo plantel educativo tenga una reglamentación para el juzgamiento de las faltas escolares, mismo que debe contener al menos: las conductas consideradas como faltas disciplinarias, las sanciones que se aplican en caso de establecer la responsabilidad de un estudiante en una falta (las sanciones deben guardar la debida proporción entre la gravedad de la falta y la sanción). Se debe garantizar el respeto a las normas del debido proceso aplicables a un caso de esta naturaleza (que no son los mismos aplicables al juzgamiento de delitos).

Las garantías mínimas deberían ser: la notificación de la falta al estudiante y a sus representantes legales, ya que únicamente conociendo los motivos de la acusación se puede ejercer la defensa; los mecanismos para escuchar la opinión de niños, niñas y adolescentes involucrados; la posibilidad de presentar pruebas de descargo o controvertir las presentadas (lo que implica tener acceso a las pruebas en las que se sustentan las acusaciones); y, mecanismos de apelación a las decisiones.

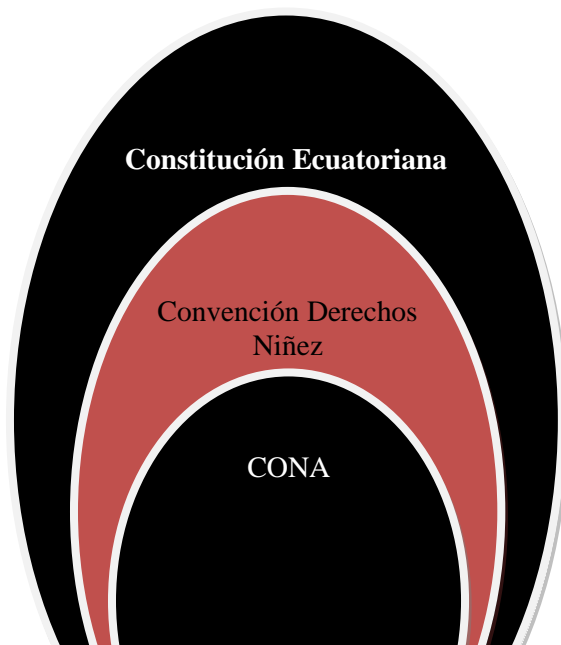
Obviamente tal reglamento debería ser conocido por todos los miembros de la colectividad educativa.

En el contexto de la vida cotidiana de los establecimientos escolares no es posible que cualquier falta disciplinaria se sometida a un procedimiento de esta naturaleza ya que volvería tan compleja la administración del centro educativo que la normativa de la materia sería inútil, por tanto las faltas leves (que conllevan sanciones leves) deberían tener un procedimiento abreviado. En la práctica, la mayor parte de las faltas escolares son de esta naturaleza, por lo que es innecesario someter todo caso a procedimientos complejos que generarían una situación caótica al interior de los centros educativos, contraria totalmente al objetivo de las disposiciones del Código Orgánico de la Niñez y de la Adolescencia, siempre deberá existir la posibilidad de pedir la revisión de la sanción cuando se la considere injustamente aplicada.

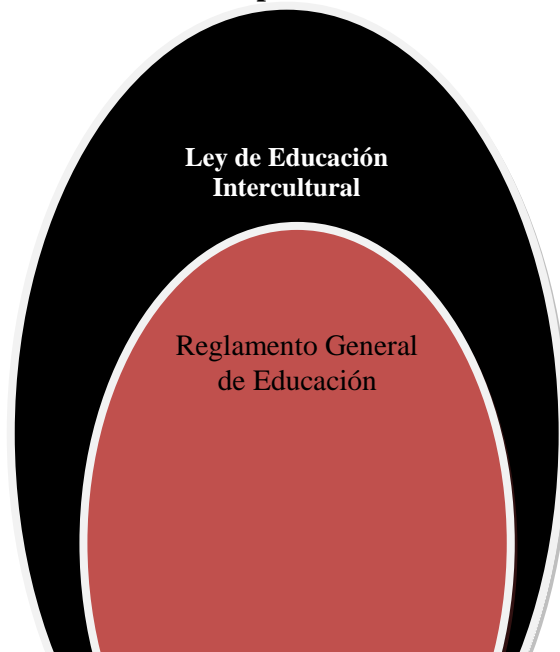
Categorías Fundamentales.

Red de Inclusiones Conceptuales

Variable Independiente



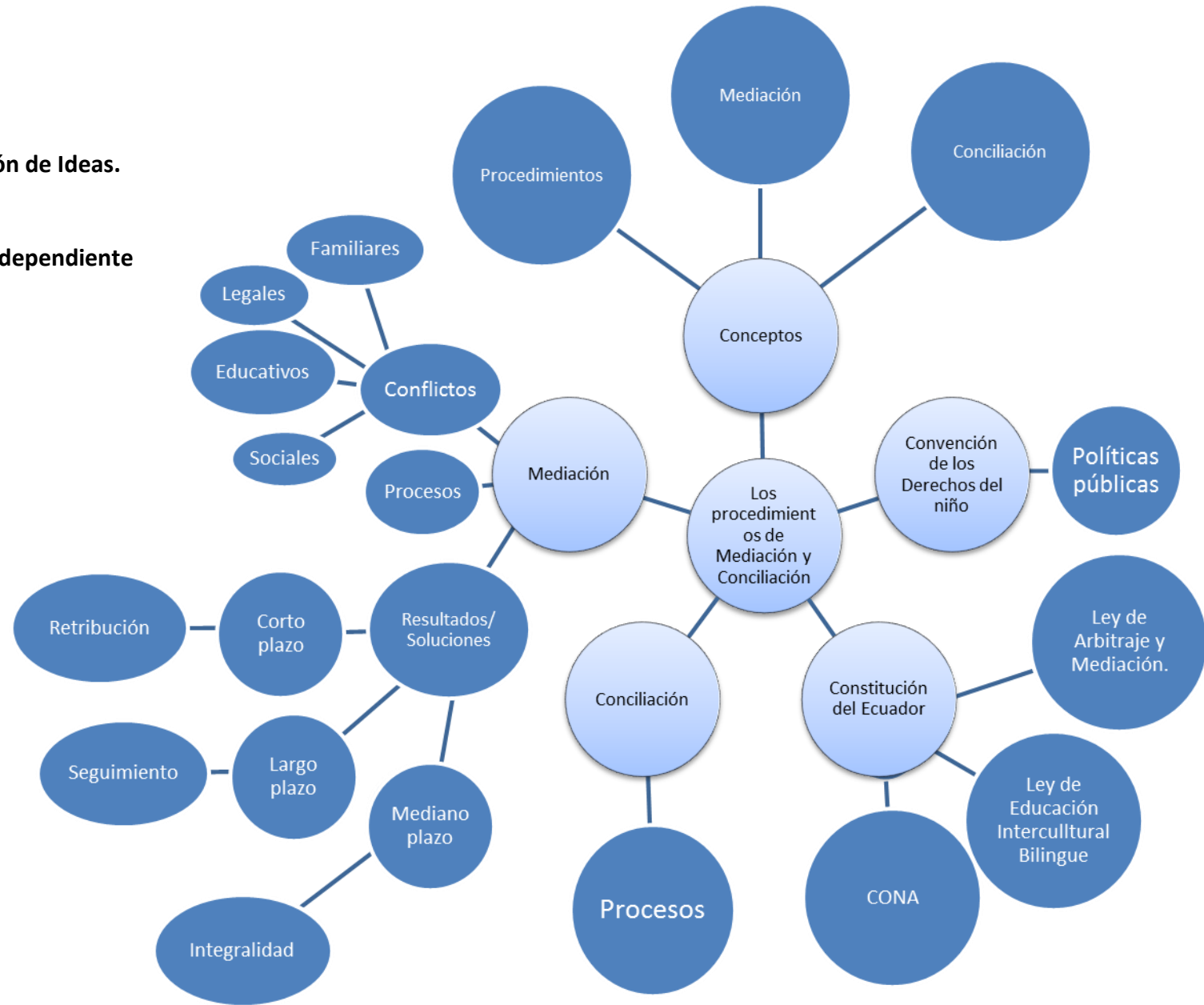
Variable Dependiente



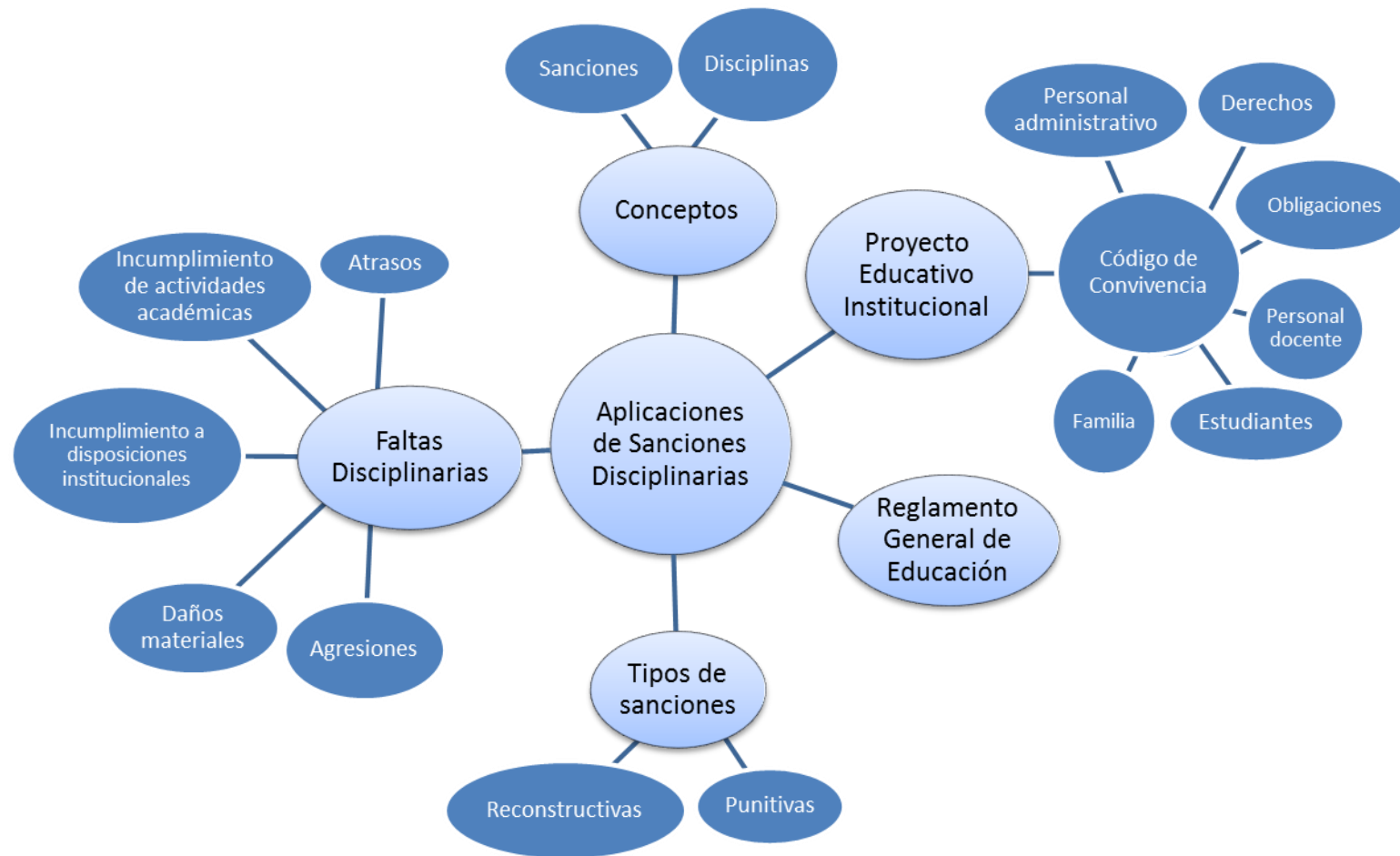


Constelación de Ideas.

Variable Independiente



Variable Dependiente



Fundamentación teórico-científica.

LOS PROCEDIMIENTOS DE MEDIACIÓN Y CONCILIACIÓN Y LAS APLICACIONES DE SANCIONES DISCIPLINARIAS

Conceptos. Dentro del proceso de investigación es importante definir algunos conceptos:

a) Procedimiento.

La palabra procedimiento define Larousse (2009) como: “Método, operación o serie de operaciones con que se pretende obtener un resultado”.

En el terreno judicial, El procedimiento judicial es la forma en que se concreta la actividad jurisdiccional, constituye el elemento dinámico del proceso. Son las normas de desarrollo del proceso, tramitación, o formalidades para la realización de los derechos subjetivos con el debido respeto a los derechos y garantías.

Está constituido por la combinación y coordinación de varios actos jurídicos que, siendo procesalmente autónomos, tienen por objeto la producción del efecto jurídico final propio del proceso; en su aspecto externo, aparece como una sucesión temporal de actos, donde cada uno de ellos es presupuesto del siguiente y condición de eficacia del anterior.

Cierto es que dentro de un proceso nos encontramos con un solo procedimiento, sin embargo, es común que dentro del mismo existan varios procedimientos cuando se suscitan cuestiones secundarias o accesorias al asunto principal. En este caso, cada cuestión secundaria o incidente) dará origen a un procedimiento distinto al principal, aunque dentro de un mismo proceso.

En resumen:

“...En el campo del derecho, se conoce como procedimiento a una actuación que se desarrolla a partir de un trámite judicial. En este contexto se asume el respeto por diversas normas que están fijadas por la ley. Todo procedimiento judicial está compuesto por diversos actos jurídicos que son autónomos respecto al proceso y que tienen como finalidad producir un efecto jurídico.(<http://definicion.de>)...”

b) Mediación.

Mediación se deriva del latín MEDIUS –MEDIUM y significa “en medio” y está definida como un proceso de resolución entre dos o más partes dentro de una disputa que reciben el apoyo de un tercero imparcial llamado Mediador.

La mediación se ha difundido en el mundo y es conocido genéricamente ya que recoge una gama de formas, para resolver disputas en muchos campos: comercial, comunitario, laboral, civil y familiar.

La Ley de Arbitraje y Medición da el concepto legal de Mediación al decir: “Es un procedimiento de solución de conflictos por el cual las partes, asistidas por un tercero neutral llamado mediador, procuran un acuerdo voluntario, que verse sobre materia transigible, de carácter extra-judicial y definitivo, que ponga fin al conflicto” (Art. 43).

La Mediación es como un tipo de negociación, un Acta con fuerza de sentencia de última instancia que le da un valor único a la resolución de controversias o los conflictos por este medio alternativo.

Zurita (2001) indica: “La mediación es sinónimo de diálogo... y no existe aún el diálogo como cauce natural de comunicación para resolver y avanzar en la crisis” (p. 8).

En el Ecuador, la Mediación aún es una práctica novedosa; muchos profesionales y jueces desconocen su significado y alcance, menos todavía la mayoría de la población a la que se ha inculcado una cultura litigante y restado su propia capacidad de resolver sus desavenencias y conflictos.

El Art. 44 de la Ley de Arbitraje y Medición señala que

*“...La mediación podrá solicitarse a los centros de mediación o a mediadores independientes debidamente autorizado.
Podrán someterse al procedimiento de mediación que establece la presente Ley, sin restricción alguna, las personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, legalmente capaces para transigir.
El Estado o las instituciones del sector público podrán someterse a mediación, a través del personero facultado para contratar a nombre de la institución respectiva. La facultad del personero podrá delegarse mediante poder...”*

c) **La Conciliación.**

"Conciliar" se deriva del vocablo latino "Conciliare", que según Larousse (2009), significa “Componer, ajustar los ánimos de quienes estaban opuestos entre sí”.

Es un medio alternativo de resolución de conflictos y tienen la misma naturaleza jurídica la negociación y el arbitraje, busca de manera pacífica solucionar los conflictos sin acudir al Poder Judicial.

Según Ormarchea (1999) la “Conciliación es un proceso consensual y confidencial de toma de decisiones en el cual una o más personas imparciales – conciliador o conciliadores – asisten a personas, organizaciones y comunidades en conflicto a trabajar hacia el logro de una variedad de objetivos”. (p. 44).

La Conciliación tiene, según Bermúdez (2002, p. 68) quien cita a Montenegro Baca:

- “...los siguientes requisitos:*
- a) la conciliación debe ser obligatoria*
 - b) la conciliación debe ser previa a la interposición de la demanda*
 - c) la conciliación debe ser pretendida en cualquier estado del juicio*
 - d) debe contener la libre voluntad de las partes*
 - e) celebrada ante autoridad competente*
 - f) el acuerdo logrado y aprobado por la autoridad, debe tener el carácter de cosa juzgada...”*

1.1. Objetivos de la Resolución de Conflictos.

El objetivo general de la resolución de conflictos es reducir la violencia y aumentar la convivencia entre los jóvenes a corto plazo y dentro de la comunidad a largo plazo.

Para ello se tienen que mejorar las habilidades de la comprensión de los conflictos, la comunicación y el saber cómo resolver sus propios problemas. Adicionalmente, modificar y/o mejorar actitudes y valores de autoestima, confianza, tolerancia, diversidad, respeto, responsabilidad, cooperación y participación. Dichas habilidades,

actitudes y valores pacíficos destacan el rol fundamental de las relaciones que establece el joven con amigos, familiares, compañeros de trabajo; permitiéndole así efectuar una mejor convivencia, y un mejor desarrollo personal y social.

Salm (2006), en la de su libro enlista una serie de objetivos que se desea alcanzar en la Resolución de Conflictos:

1. *Relaciones y normas sociales. El joven aprende de la importancia de las relaciones sociales y el rol que las normas sociales tienen en el funcionamiento del mundo diario.*
2. *Entendimiento de conflicto. El joven aprende cómo analizar los conflictos a través de las personas, los procesos y los problemas, también por medio de las respuestas psicológicas y físicas; los estilos de conflicto; las posiciones que tome, los intereses, las necesidades, los valores y las dinámicas del conflicto.*
3. *Comunicación. El joven aprende a observar cuidadosamente; a comunicarse claramente; a escuchar activamente y a expresar sus sentimientos de manera pacífica.*
4. *¿Cómo resolver problemas? El joven aprende un modelo sencillo de cómo solucionar creativamente conflictos interpersonales y tomar decisiones.*
5. *Afirmación, autoestima y confianza. El joven aprende el papel importante que estos temas desempeñan en sus relaciones interpersonales y cómo mejorarlos bien sea por sí mismo o con ayuda de los demás.*
6. *Respeto y responsabilidad. El niño aprende las razones por las cuales el respeto es tan importante para todas las personas, aprende las maneras de mostrar respeto y cómo ser responsable de sus comportamientos y actitudes.*
7. *Tolerancia y diversidad. El joven aprende a apreciar las diferencias en cada persona, es decir, cómo funcionan los prejuicios y la discriminación; los asuntos más sobresalientes y fundamentales de una cultura y la importancia de la diversidad en el funcionamiento y desarrollo de la comunidad.*
8. *Cooperación y participación. El joven aprende a trabajar conjuntamente con otros jóvenes y así es como logran aprender los beneficios del trabajo en grupo.(p. 12)*

Estos objetivos y los que muestran las diversas leyes y reglamentos de las leyes ecuatorianas son objeto de la presente investigación.

Convención de los derechos del niño.

La Convención sobre los Derechos del Niño reúne los Derechos Humanos de la infancia que estaban articulados en otros instrumentos internacionales. Esta Convención articula los derechos de un modo más completo y proporciona una serie de principios rectores que conforman el concepto fundamental que tenemos de la infancia.

Esta recopilación y clarificación de los Derechos Humanos de la infancia establece el entorno y ofrece los medios necesarios para permitir que todos los seres humanos desarrollen su pleno potencial. Los artículos también exigen la creación de mecanismos para proteger a la infancia contra el abandono, la explotación y los malos tratos.

Todos los niños y niñas tienen los mismos derechos. Todos los derechos están mutuamente relacionados y tienen la misma importancia. La Convención hace hincapié en estos principios y se refiere la responsabilidad de los niños y niñas de respetar los derechos de los demás, especialmente sus progenitores. Por el mismo motivo, la comprensión que tienen los niños de los temas que se suscitan en la Convención depende de su edad. Ayudar a la niñez a comprender sus derechos no

significa que los progenitores deben obligarles a tomar decisiones cuyas consecuencias no puede asumir aún debido a su edad.

Sobre este tema, la UNICEF señala expresamente en su página web lo siguiente:

“...Al ratificar la Convención o un Protocolo Facultativo, un Estado acepta la obligación de respetar, proteger, promover o satisfacer los derechos enumerados, incluida la adopción o el cambio de leyes y políticas que pongan en vigor las disposiciones de la Convención o Protocolo. La Convención considera que todos los derechos de la infancia tienen la misma importancia. No existe ningún derecho "menor", ni ninguna jerarquía entre los Derechos Humanos. Estos derechos son indivisibles y están mutuamente relacionados, y se centran en todos los aspectos del niño. Las decisiones de los gobiernos con respecto a cualquiera de los derechos deben hacerse a la luz de los otros derechos de la Convención.

Los gobiernos que ratifiquen la Convención o uno de sus Protocolos Facultativos deben presentar informes al Comité de los Derechos del Niño, el organismo de expertos encargados de supervisar la aplicación de la Convención y los Protocolos Facultativos por parte de los Estados. Estos informes describen la situación de la infancia en el país y explican las medidas que ha tomado el Estado para convertir estos derechos en realidad. Al analizar los informes de los Estados, el Comité exhorta a todos los niveles del gobierno a utilizar la Convención como una guía en la elaboración y aplicación de las políticas. Y debido a que la protección de los Derechos Humanos es por naturaleza un proceso permanente, siempre hay posibilidades para realizar mejoras. (<http://www.unicef.org>)...”

Lo que dictan las leyes y reglamentos sobre los procedimientos de mediación y conciliación y las sanciones disciplinarias en los estudiantes.

La Constitución del Ecuador

En los años sesenta apareció la primera ley de arbitraje y conciliación para asuntos comerciales. Es en 1973 cuando se empieza a hablar de mediación en Ecuador aunque centrada en el ámbito comercial. Para el año 2006 se hace una reforma de ley, se la llama “Ley de mediación, arbitraje y conciliación” y se habla de mediación comunitaria. El reglamento de esta ley nunca se expidió. Hay una nueva

reforma en el 2009 con base de la nueva constitución de 2008, surge así la “Ley de Arbitraje y Mediación”.

Históricamente, el sistema procesal ecuatoriano, ha contemplado, como fórmula para concluir el litigio, una instancia denominada "audiencia de conciliación". No obstante, ésta se ha depreciado, convirtiéndose en mero trámite a la que concurren los abogados para ratificar y ventilar los fundamentos de hecho y de derecho contenidos en la demanda y su contestación ante un funcionario del juzgado que no es necesariamente el juez.

En el mundo actual, la corriente ha determinado que el Ecuador se inscriba dentro de los mecanismos alternativos para resolver conflictos en la figura de la mediación como institución jurídica autónoma e independiente.

La Constitución vigente reza así:

“...Art. 97. Todas las organizaciones podrán desarrollar formas alternativas de mediación y solución de conflictos, en los casos que permita la ley; actuar por delegación de la autoridad competente, con asunción de la debida responsabilidad compartida con esta autoridad; demandar la reparación de daños ocasionados por entes públicos o privados; formular propuestas y reivindicaciones económicas, políticas, ambientales, sociales y culturales; y las demás iniciativas que contribuyan al buen vivir...”

Art. 190. Se reconoce el arbitraje, la mediación y otros procedimientos alternativos para la solución de conflictos. Estos procedimientos se aplicarán con sujeción a la ley, en materias en las que por su naturaleza se pueda transigir....”

En la contratación pública procederá el arbitraje en derecho, previo pronunciamiento favorable de la Procuraduría General del Estado, conforme a las condiciones establecidas en la ley. (<http://www.utelvt.edu.ec>)...”

Ley de Arbitraje y Mediación.

En virtud del precepto constitucional se dictó la nueva Ley de Arbitraje y Mediación cuyos títulos II y III reseñan la mediación como una institución moderna para solucionar conflictos dentro del actual ordenamiento jurídico ecuatoriano. Dicha Ley reza así:

“...Título II. De la mediación

Art. 43. La mediación es un procedimiento de solución de conflictos por el cual las partes, asistidas por un tercero neutral llamado mediador, procuran un acuerdo voluntario, que verse sobre materia transigible, de carácter extra-judicial y definitivo, que ponga fin al conflicto.

Art. 44. La mediación podrá solicitarse a los centros de mediación o a mediadores independientes debidamente autorizados. Podrán someterse al procedimiento de mediación que establece la presente Ley, sin restricción alguna, las personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, legalmente capaces para transigir.

El Estado o las instituciones del sector público podrán someterse a mediación, a través del personero facultado para contratar a nombre de la institución respectiva. La facultad del personero podrá delegarse mediante poder.

Art. 45. La solicitud de mediación se consignará por escrito y deberá contener la designación de las partes, su dirección domiciliaria, sus números telefónicos si fuera posible, y una breve determinación de la naturaleza del conflicto.

Art. 46. La mediación podrá proceder:

- a) Cuando exista convenio escrito entre las partes para someter sus conflictos o mediación. Los jueces ordinarios no podrán conocer demandas que versen sobre el conflicto materia del convenio, a menos que exista acta de imposibilidad de acuerdo o renuncia escrita de las partes al convenio de mediación. En estos casos cualesquiera de ellas puede acudir con su reclamación al órgano judicial competente. Se entenderá que la renuncia existe cuando presentada una demanda ante un órgano judicial el demandado no opone la excepción de existencia de un convenio de mediación. El órgano judicial deberá resolver esta excepción corriendo traslado a la otra parte y exigiendo a los litigantes la prueba de sus afirmaciones en el término de tres días contados desde la notificación. Si prosperare esta excepción deberá ordenarse el archivo de la causa, caso contrario, se substanciará el proceso según las reglas generales;*
- b) a solicitud de las partes o de una de ellas; y,*
- c) cuando el Juez ordinario disponga en cualquier estado de la causa, de oficio o a petición de parte, que se realice una audiencia de mediación ante un centro de mediación, siempre que las partes lo acepten.*

Si dentro del término de quince días contados desde la recepción por parte del centro de la notificación del juez, no se presentare el acta que contenga el acuerdo, continuará la tramitación de la causa, a menos que las partes comuniquen por escrito al juez su decisión de ampliar dicho término.

Art. 47. El procedimiento de mediación concluye con la firma de un acta en la que conste el acuerdo total o parcial, o en su defecto, la imposibilidad de lograrlo.

En caso de lograrse el acuerdo, el acta respectiva contendrá por lo menos una relación de los hechos que originaron el conflicto, una descripción clara de las obligaciones a cargo de cada una de las partes y contendrán las firmas o huellas digitales de las partes y la firma del mediador.

Por la sola firma del mediador se presume que el documento y las firmas en éste son auténticas.

El acta de mediación en que conste el acuerdo tiene efecto de sentencia ejecutoriada y cosa juzgada y se ejecutará del mismo modo que las sentencias

de última instancia siguiendo la vía de apremio, sin que el juez de la ejecución acepte excepción alguna, salvo las que se originen con posterioridad a la suscripción del acta de mediación.

Si el acuerdo fuere parcial, las partes podrán discutir en juicio únicamente las diferencias que no han sido parte del acuerdo. En el caso de que no se llegare a ningún acuerdo, el acta de imposibilidad firmada por las partes que hayan concurrido a la audiencia y el mediador podrá ser presentada por la parte interesada dentro de un proceso arbitral o judicial, y esta suplirá la audiencia o junta de mediación o conciliación prevista en estos procesos. No obstante, se mantendrá cualquier otra diligencia que deba realizarse dentro de esta etapa en los procesos judiciales, como la contestación a la demanda en el juicio verbal sumario.

En los asuntos de menores y alimentos, el acuerdo a que se llegue mediante un procedimiento de mediación, será susceptible de revisión por las partes, conforme con los principios generales contenidos en las normas del Código de Menores y otras leyes relativas a los fallos en estas materias.

Art. 48. La mediación prevista en ley podrá llevarse a cabo válidamente ante un mediador de un centro o un mediador independiente debidamente autorizado.

Para estar habilitado para actuar como mediador independiente o de un centro, en los casos previstos en esta ley, deberá contarse con la autorización escrita de un centro de mediación. Esta autorización se fundamentará en los cursos académicos o pasantías que haya recibido el aspirante a mediador.

El centro de mediación o el mediador independiente tendrá la facultad para expedir copias auténticas del acta de mediación.

Art. 49. Quien actúe como mediador durante un conflicto queda inhabilitado para intervenir en cualquier proceso judicial o arbitral relacionado con el conflicto objeto de la mediación, ya sea como árbitro, abogado, asesor, apoderado o testigo de alguna de las partes.

Además, por ningún motivo podrá ser llamado a declarar en juicio sobre el conflicto objeto de la mediación.

Art. 50. La mediación tiene carácter confidencial.

Los que en ella participen deberán mantener la debida reserva.

Las fórmulas de acuerdo que se propongan o ventilen no incidirán en el proceso arbitral o judicial subsecuente, si tuviere lugar.

Las partes pueden, de común acuerdo, renunciar a la confidencialidad.

Art. 51. Si alguna de las partes no comparece a la audiencia de mediación a la que fuere convocada, se señalará fecha para una nueva audiencia. Si en la segunda oportunidad alguna de las partes no comparece, el mediador expedirá la constancia de imposibilidad de mediación.

Art. 52. Los gobiernos locales de naturaleza municipal o provincial, las cámaras de la producción, asociaciones, agremiaciones, fundaciones e instituciones sin fines de lucro y, en general, las organizaciones comunitarias, podrán organizar centros de mediación, los cuales podrán funcionar previo registro en el Consejo Nacional de la Judicatura. La comprobación de la falta de cumplimiento de los requisitos establecidos en la presente Ley y su reglamento, por parte de un centro de mediación dará lugar a la cancelación del registro y su prohibición de funcionamiento.

Art. 53. Los centros de mediación que se establecieren deberán contar con una sede dotada de elementos administrativos y técnicos necesarios para servir de apoyo para las audiencias.

Los centros que desarrollen actividades de capacitación para mediadores deberán contar con el aval académico de una institución universitaria.

Art. 54. Los reglamentos de los centros de mediación deberán establecer por lo menos:

a) La manera de formular las listas de mediadores y los requisitos que deben reunir, las causas de exclusión de ellas, los trámites de inscripción y forma de hacer su designación para cada caso;

b) tarifas de honorarios del mediador, de gastos administrativos y la forma de pago de éstos, sin perjuicio de que pueda establecerse la gratuidad del servicio;

c) forma de designar al director, sus funciones y facultades;

d) descripción del manejo administrativo de la mediación; y, un código de ética de los mediadores.

Art. 55. La conciliación extrajudicial es un mecanismo alternativo para la solución de conflictos. Para efectos de la aplicación de esta Ley se entenderán a la mediación y la conciliación extrajudicial como sinónimos.

Art. 56. Los jueces ordinarios no podrán ser acusados de prevaricato, recusados, ni sujetos a queja por haber propuesto fórmulas de arreglo entre las partes en las audiencias o juntas de conciliación.

Art. 57. En caso de no realizarse el pago de los honorarios y gastos administrativos conforme a lo establecido en la Ley y el reglamento del centro de mediación éste quedará en libertad de no prestar sus servicios.

Título III. De la mediación comunitaria

Art. 58. Se reconoce la mediación comunitaria como un mecanismo alternativo para la solución de conflictos.

Art. 59. Las comunidades indígenas y negras, las organizaciones barriales y en general las organizaciones comunitarias podrán establecer centro de mediación para sus miembros, aun con carácter gratuito, de conformidad con las normas de la presente Ley.

Los acuerdos o soluciones que pongan fin a conflictos en virtud de un procedimiento de mediación comunitario tendrán el mismo valor y efecto que los alcanzados en el procedimiento de mediación establecido en esta Ley.

Los centros de mediación, de acuerdo a las normas de esta Ley, podrán ofrecer servicios de capacitación apropiados para los mediadores comunitarios, considerando las peculiaridades socio-económicas, culturales y antropológicas de las comunidades atendidas.

Disposiciones generales

Art. 60. La presente Ley, por su carácter de especial, prevalecerá sobre cualquier otra que se le opusiere.

Art. 61. El Presidente de la República, en uso de las facultades que le confiere la Constitución Política, expedirá en el plazo de noventa días el correspondiente reglamento para la aplicación de esta Ley.

Disposiciones transitorias

Art. 62. Las normas de la presente Ley se aplicarán inclusive a aquellos convenios arbitrales suscritos con anterioridad a su vigencia, siempre que el procedimiento arbitral no haya comenzado.

Art. 63. Las instituciones que cuenten con un centro de mediación previo a la vigencia de esta Ley, necesitarán registrar al centro, sin perjuicio de continuar con su normal funcionamiento.

Art. 64. Hasta que el Consejo Nacional de la Judicatura esté integrado o tenga sus delegaciones o representaciones en las provincias, cumplirán las funciones que le asignen esta Ley, las cortes superiores... ”.

Ley Orgánica de la Defensoría del Pueblo.

Bajo la perspectiva de la presente investigación, conviene citar a la Ley Orgánica de la Defensoría del Pueblo, así como las Resoluciones afines dictadas por el Defensor del Pueblo.

Art. 8, lit. f) “Intervenir como mediador en conflictos sometidos a su consideración por personas jurídicas y organizaciones populares con la administración pública, siempre y cuando el Defensor del Pueblo lo considere procedente y necesario”.

Art. 12. “El Defensor del Pueblo al realizar sus investigaciones organizará el procedimiento basándose en los principios de gratuidad, informalidad e inmediatez”.

Resoluciones del Defensor del Pueblo: Resolución No. 005. De las atribuciones y deberes de los coordinadores: art. 1, num. 1:

“...Intervenir como mediadores en los conflictos con la administración pública que les sean sometidos a su consideración dentro de sus respectivas jurisdicciones, sin perjuicio de que los defensores adjuntos o los comisionados provinciales puedan prevenir en el conocimiento y solución de estos problemas....”

Resolución No. 004 (art. 9), y No. 012: Reglamento de quejas, recursos constitucionales y demandas de inconstitucionalidad de competencia del Defensor del Pueblo, art. 7 (que asimila al No. 9 de la Resolución 004):

“...Convocar audiencias públicas para que las partes involucradas formulen las alegaciones que consideren pertinentes o con el objeto de promover y acordar la solución de la queja sometida a su consideración. De sus deliberaciones y resoluciones se dejará constancia resumida en acta escrita...”

Ley Orgánica de Educación Intercultural y Bilingüe.

La presente Ley, expedida por la Asamblea Nacional en enero del 2011, y que regula la educación en el Ecuador, exceptuando el nivel superior, en conformidad

con la Constitución, establece entre otras normativas las siguientes, en función de la temática investigada:

“...Art 2. Litr. d.- El interés superior de los niños, niñas y adolescentes, está orientado a garantizar el ejercicio efectivo del conjunto de sus derechos e impone a todas las instituciones y autoridades, públicas y privadas, el deber de ajustar sus decisiones y acciones para su atención. Nadie podrá invocarlo contra norma expresa y sin escuchar previamente la opinión del niño, niña o adolescente involucrado, que esté en condiciones de expresarla; ...

i. Educación en valores.- La educación debe basarse en la transmisión y práctica de valores que promuevan la libertad personal, la democracia, el respeto a los derechos, la responsabilidad, la solidaridad, la tolerancia, el respeto a la diversidad de género, generacional, étnica, social, por identidad de género, condición de migración y creencia religiosa, la equidad, la igualdad y la justicia y la eliminación de toda forma de discriminación;

j. Garantizar el derecho de las personas a una educación libre de violencia de género, que promueva la coeducación...

t. Cultura de paz y solución de conflictos.- El ejercicio del derecho a la educación debe orientarse a construir una sociedad justa, una cultura de paz y no violencia, para la prevención, tratamiento y resolución pacífica de conflictos, en todos los espacios de la vida personal, escolar, familiar y social. Se exceptúan todas aquellas acciones y omisiones sujetas a la normatividad penal y a las materias no transigibles de conformidad con la Constitución de la República y la Ley... ”;

La ley determina que el Estado tiene la obligación de: “Art. 6. h. Erradicar todas las formas de violencia en el sistema educativo y velar por la integridad física, psicológica y sexual de los integrantes de las instituciones educativas, con particular énfasis en las y los estudiantes;”

Dentro de los Derechos y obligaciones de los estudiantes dice en el Art 7.-

“...Lit c. Ser tratado con justicia, dignidad, sin discriminación, con respeto a su diversidad individual, cultural, sexual y lingüística, a sus convicciones ideológicas, políticas y religiosas, y a sus derechos y libertades fundamentales garantizados en la Constitución de la República, tratados e instrumentos internacionales vigentes y la Ley...”

i. Ser protegidos contra todo tipo de violencia en las instituciones educativas, así como a denunciar ante las autoridades e instituciones competentes cualquier violación a sus derechos fundamentales o garantías constitucionales, cualquier acción u omisión que atente contra la dignidad e integridad física, psicológica o sexual de la persona; a ejercer su derecho a la protección;

El Art. 8 habla sobre las obligaciones de los estudiantes, entre otras resalta:

- d. Comprometerse con el cuidado y buen uso, mantenimiento y mejoramiento de las instalaciones físicas, bienes y servicios de las instituciones educativas, sin que ello implique egresos económicos;*
- e. Tratar con dignidad, respeto y sin discriminación alguna a los miembros de la comunidad educativa; ...*
- g. Fundamentar debidamente sus opiniones y respetar las de los demás;*
- h. Respetar y cumplir los códigos de convivencia armónica y promover la resolución pacífica de los conflictos; ...*
- j. Respetar y cumplir la Constitución, las leyes, reglamentos y demás normas que regulen al Sistema Nacional de Educación en general y a las instituciones educativas en particular;*
- k. Cuidar la privacidad e intimidad de los demás miembros de la comunidad educativa; y,*
- l. Denunciar ante las autoridades e instituciones competentes todo acto de violación de sus derechos y actos de corrupción, cometidos por y en contra de un miembro de la comunidad educativa.*

El Capítulo Cuarto de la presente Ley habla sobre los derechos y obligaciones de los docentes, dice:

- Art 11. Lit e. Respetar el derecho de las y los estudiantes y de los miembros de la comunidad educativa, a expresar sus opiniones fundamentadas y promover la convivencia armónica y la resolución pacífica de los conflictos;*
- f. Fomentar una actitud constructiva en sus relaciones interpersonales en la institución educativa; ...*
- l. Promover en los espacios educativos una cultura de respeto a la diversidad y de erradicación de concepciones y prácticas de las distintas manifestaciones de discriminación así como de violencia contra cualquiera de los actores de la comunidad educativa, preservando además el interés de quienes aprenden sin anteponer sus intereses particulares; ...*
- n. Cuidar la privacidad e intimidad propias y respetar la de sus estudiantes y de los demás actores de la comunidad educativa; ...*
- s. Respetar y proteger la integridad física, psicológica y sexual de las y los estudiantes, y denunciar cualquier afectación ante las autoridades judiciales y administrativas competentes.*

Los padres y/o representantes no están fuera de esta Ley, el literal i del artículo 12 dice: “Vigilar el respeto a los derechos de sus hijos e hijas o representadas y representados, en las entidades educativas, y denunciar la violación de aquellos antelas autoridades competentes”.

La Ley también prevé la protección a los estudiantes en sus diversas situaciones, es menester resaltar parte del artículo 14 donde se

menciona una serie de procedimientos que debe realizar la Junta

Distrital Intercultural de Resolución de Conflictos:

“...Todos los actores de la comunidad educativa estarán en condición de acudir a las instancias de protección constitucional con el fin de restituir el derecho a la educación que hubiere sido desatendido o conculcado.

Cuando la integridad física, psicológica o sexual de las niñas, niños y adolescentes estuviere amenazada o hubiere sido afectada, sin perjuicio de la obligación de denunciar por parte de quien en la comunidad educativa tuviere conocimiento del hecho cuyas características hagan presumir la existencia de amenaza o afectación, la Junta Distrital Intercultural de Resolución de Conflictos denunciará ante la autoridad judicial respectiva y remitirá a las autoridades competentes para que se dicten las medidas de protección de derechos que corresponda por su incumplimiento.

En caso de amenaza o afectación a la integridad sexual de los y las estudiantes, la Junta Distrital Intercultural de Resolución de Conflictos procederá a dictar la suspensión temporal de las funciones o tareas del presunto agresor como medida de protección.

La Junta Distrital Intercultural de Resolución de Conflictos realizará el seguimiento y velará por el cumplimiento de las medidas de protección dictadas por las autoridades competentes para protección de derechos, sancionando a quien corresponda por su no cumplimiento.

La Junta Distrital Intercultural de Resolución de Conflictos realizará el respectivo registro interno y seguimiento del desarrollo de la acción judicial impulsada.”

El Capítulo Octavo de esta Ley que corresponde a los artículos 63 al 66 de especifica: las competencias, la potestad sancionadora, los miembros que las conforman, los deberes y atributos de las juntas distritales de resolución de conflictos del sistema educativo:

a. Conocer de oficio, por denuncia o informe de las autoridades competentes, y resolver en instancia administrativa, los casos de violación a los derechos y principios establecidos en la presente Ley;

b. Conocer de oficio, por denuncia o informe de las autoridades competentes, sobre las faltas de las y los profesionales de la educación y las y los directivos de instituciones educativas de su jurisdicción y sancionar conforme corresponda;

c. Conocer los informes motivados sobre el incumplimiento de las obligaciones inherentes al cargo por parte de las y los directivos de las instituciones educativas presentados por los gobiernos escolares, y ordenar los correctivos y sanciones que correspondan;

d. Resolver las apelaciones presentadas por los participantes en los concursos de méritos y o posición para llenar las vacantes del Sistema Nacional de Educación;

e. Resolver los conflictos de carácter administrativo y pedagógico que sean elevados a su conocimiento;

- f. Sancionar a la máxima autoridad de la institución educativa en caso de incumplimiento, inobservancia o trasgresión de la Ley; y,
- g. Las demás funciones establecidas en el reglamento a la presente Ley.”

En el artículo 134 se hace un listado de las sanciones que puede recibir un estudiante;

Art. 134.- Del régimen disciplinario de las y los estudiantes.- La Junta Distrital de Resolución de Conflictos está en la obligación de aplicar las acciones educativas disciplinarias para las y los estudiantes, dependiendo del caso, tal como a continuación se enuncian:

Son faltas de las y los estudiantes:

- a) Cometer fraude o deshonestidad académica;
- b) Alterar la paz, la convivencia armónica e irrespetar los Códigos de Convivencia de los Centros Educativos;
- c) Cometer actos de violencia de hecho o de palabra contra cualquier miembro de la comunidad educativa, autoridades, ciudadanos y colectivos sociales;
- d) Deteriorar o destruir en forma voluntaria las instalaciones institucionales y los bienes públicos y privados;
- e) No cumplir con los principios y disposiciones contenidas en la presente Ley y en el ordenamiento jurídico ecuatoriano; y,
- f) Obstaculizar o interferir en el normal desenvolvimiento de las actividades académicas y culturales de la Institución.

Según la gravedad de las faltas cometidas por las y los estudiantes, éstas serán leves, graves y muy graves y la sanciones educativas disciplinarias podrán ser las siguientes:

- a) Amonestación de la autoridad competente;
- b) Suspensión temporal de su asistencia a la institución; y,
- c) Separación definitiva de la Institución, lo conllevará que al estudiante se lo reubique en otra institución educativa.

Los procesos disciplinarios se instauran, de oficio o a petición de parte, a aquellos estudiantes que hayan incurrido en las faltas tipificadas por la presente Ley y la normativa interna de la Institución.

En caso de grave conmoción interna del establecimiento educativo el estudiante podrá ser suspendido hasta que termine la investigación.

Otro detalle importante que menciona la Ley es sobre el Código de Convivencia, al respecto, en el artículo 34 están las funciones del Gobierno escolar, quien estará integrado por delegados de las y los estudiantes, las y los docentes, directivos y padres de familia o representantes legales. Dicho gobierno deberá elaborar el Código de Convivencia como menciona el literal j de dicho Artículo: “Construir el

Código de Convivencia de la institución de manera participativa, generando acuerdos entre los actores para su aprobación e implementación”.

Reglamento General a la Ley Orgánica de la Educación Intercultural Bilingüe.

Con el Decreto Ejecutivo de la Presidencia de la República del Ecuador y su publicación en el registro oficial N0. 754 del 26 de Julio del 2012 entró en vigencia el Reglamento general a la Ley Orgánica de la Educación Intercultural Bilingüe. En dicho Reglamento se resalta lo siguiente:

CAPÍTULO IV. DE LAS FALTAS DE LOS ESTUDIANTES

Art. 330.- Faltas de los estudiantes. *Los establecimientos educativos deben ejecutar actividades dirigidas a prevenir y/o corregir la comisión de faltas de los estudiantes, de conformidad con la normativa que para el efecto expida el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional. Como parte de estas actividades, al inicio del año lectivo, los estudiantes y sus representantes legales deberán firmar una carta de compromiso en la que afirmen comprender las normas, y se comprometan a que el estudiante no cometerá actos que las violenten.*

Las faltas de los estudiantes son las que se establecen en el artículo 134 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural. Estas faltas pueden ser leves, graves o muy graves:

1. *Alterar la paz, la convivencia armónica e irrespetar los Códigos de Convivencia de los Centros Educativos es una falta que puede ser leve, grave o muy grave, de acuerdo con la siguiente explicación:*

Faltas leves:

- *Usar el teléfono celular o cualquier otro objeto ajeno a la actividad educativa que distrajera su atención durante las horas de clase o actividades educativas;*
- *Ingerir alimentos o bebidas durante las horas de clase o actividades educativas, a menos que esto se hiciera como parte de las actividades de enseñanza aprendizaje;*
- *No utilizar el uniforme de la institución;*
- *Abandonar cualquier actividad educativa sin autorización; y*
- *Realizar ventas o solicitar contribuciones económicas, a excepción de aquellas con fines benéficos, expresamente permitidas por las autoridades del establecimiento.*

Faltas graves:

- *Participar activa o pasivamente en acciones de discriminación en contra de miembros de la comunidad educativa;*
- *Participar activa o pasivamente en acciones que vulneren el derecho a la intimidad personal de cualquiera de los miembros de la comunidad educativa;*

- Consumir o promover el consumo de alcohol, tabaco o sustancias estupefacientes o psicotrópicas ilegales dentro de la institución educativa;
- Salir del establecimiento educativo sin la debida autorización;
- Generar situaciones de riesgo o conflictos dentro y fuera de la institución, de conformidad con lo señalado en el Código de Convivencia del establecimiento educativo; y
- Realizar, dentro de la institución educativa, acciones proselitistas relacionadas con movimientos o partidos políticos de la vida pública local o nacional.

Faltas muy graves:

- Faltar a clases por dos (2) o más días consecutivos sin justificación;
- Comercializar dentro de la institución educativa alcohol, tabaco o sustancias estupefacientes o psicotrópicas ilegales; y Portar armas.

2. Cometer actos de violencia de hecho o de palabra contra cualquier miembro de la comunidad educativa, autoridades, ciudadanos y colectivos sociales es una falta que puede ser grave o muy grave, de acuerdo con la siguiente explicación:

Faltas graves:

- Participar activa o pasivamente en acciones que atentaren contra la dignidad de miembros de la comunidad educativa;
- Participar activa o pasivamente en acciones que atentaren contra la integridad física o psicológica de los miembros de la comunidad educativa;
- Participar activa o pasivamente en acciones de acoso escolar, es decir, cualquier maltrato psicológico, verbal o físico producido en contra de compañeros de manera reiterada; y
- No denunciar ante las autoridades educativas cualquier acto de violación de los
- derechos de sus compañeros u otros miembros de la comunidad educativa, así como cualquier acto de corrupción que estuviere en su conocimiento.

Faltas muy graves:

- Socavar la dignidad de un miembro de la comunidad educativa a través de publicaciones difamatorias; y
- Participar activa o pasivamente en acciones que atentaren contra la integridad sexual de los miembros de la comunidad educativa o encubrir a los responsables.

3. Deteriorar o destruir en forma voluntaria las instalaciones institucionales y los bienes públicos y privados es una falta que puede ser leve o muy grave, de acuerdo con la siguiente explicación:

Falta leve

Dar mal uso a las instalaciones físicas, equipamiento, materiales, bienes o servicios de las instituciones educativas.

Faltas muy graves:

- Ocasionar daños a la infraestructura física y al equipamiento del establecimiento educativo; y
- Ocasionar daños a la propiedad pública o privada.

4. Obstaculizar o interferir en el normal desenvolvimiento de las actividades académicas y culturales de la institución es una falta que puede ser muy grave, de acuerdo con la siguiente explicación:

Faltas muy graves:

- Realizar actos tendientes a sabotear los procesos electorales del Gobierno escolar, del Consejo estudiantil y de los demás órganos de participación de la comunidad educativa;
- Intervenir en actividades tendientes a promover la paralización del servicio educativo.

5. Cometer fraude o deshonestidad académica es una falta que puede ser leve, grave o muy grave, de acuerdo con la siguiente explicación:

Falta leve:

- *Cometer un acto de deshonestidad académica del Tipo I.*

Falta grave:

- *Cometer un acto de deshonestidad académica del Tipo II*

Falta muy grave:

- *Cometer un acto de deshonestidad académica del Tipo III.*

Además, se adoptarán las acciones educativas relacionadas a la formación en honestidad académica que se detallan en el presente Reglamento

6. *No cumplir con los principios y disposiciones contenidas en la presente Ley y en el ordenamiento jurídico ecuatoriano se considera una falta muy grave.*

La acumulación de faltas tendrá como consecuencia la aplicación de acciones educativas disciplinarias de mayor gravedad, según la normativa específica que para el efecto emita el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional.

Art. 331.- Acciones educativas disciplinarias. *Las faltas leves y las faltas graves deben ser conocidas y resueltas dentro de la institución educativa mediante el mecanismo previsto en su Código de Convivencia, otorgándoles al estudiante y a su representante legal el derecho a la defensa. El proceso disciplinario de las faltas muy graves debe ser sustanciado al interior del establecimiento educativo, y las acciones educativas disciplinarias deben ser aplicadas por la Junta Distrital de Resolución de Conflictos, la cual debe emitir la resolución en un plazo no mayor a quince (15) días desde la recepción del expediente. El incumplimiento de este plazo constituye causal de sumario administrativo para los miembros de la Junta Distrital de Resolución de Conflictos.*

Según el tipo de falta cometida, se aplicarán las siguientes acciones educativas disciplinarias:

1. Para faltas leves. *Se aplicará como acción educativa disciplinaria la amonestación verbal, que irá acompañada de una advertencia de las consecuencias que tendría el volver a cometer las respectivas faltas. La amonestación será registrada en el expediente académico del estudiante y en su informe de aprendizaje, y serán informados del particular sus representantes legales. Además, como acciones educativas no disciplinarias, el estudiante deberá suscribir, junto con sus representantes legales, una carta de compromiso en la que afirmen comprender las normas, y se comprometan a que el estudiante no volverá a cometer actos que las violenten. Finalmente, deberá cumplir actividades de trabajo formativo en la institución educativa relacionado con la falta cometida y conducente a reparar el daño ocasionado, si el acto cometido causó perjuicio a otras personas o daño a bienes materiales.*

2. Para faltas graves. *Además de las acciones establecidas en el literal anterior, para este tipo de faltas, la máxima autoridad del establecimiento educativo debe aplicar, según la gravedad de la falta, la suspensión temporal de asistencia a la institución educativa, por un máximo de quince (15) días, durante los cuales el estudiante deberá cumplir con actividades educativas dirigidas por la institución educativa y con seguimiento por parte de los representantes legales.*

3. Para faltas muy graves. *Para las faltas muy graves, además de aplicar las acciones establecidas en los literales anteriores, la máxima autoridad del establecimiento debe sustanciar el proceso disciplinario y remitir el expediente a la Junta Distrital de Resolución de Conflictos para la aplicación, según la gravedad de la acción, de una de las siguientes acciones:*

i. Suspensión temporal de asistencia a la institución educativa por un máximo de treinta (30) días, con acciones educativas dirigidas. Esta medida conlleva la participación directa de los representantes legales en el seguimiento del desempeño del estudiante suspendido; o,

ii. Separación definitiva de la institución educativa, lo que implica que el estudiante debe ser reubicado en otro establecimiento. La reubicación en otro establecimiento educativo no implica perder el año lectivo

En el caso de faltas muy graves por deshonestidad académica, se debe proceder directamente a la separación definitiva de la institución educativa.

Cualquier acción educativa disciplinaria por faltas leves y graves puede ser apelada por los representantes legales del estudiante ante la Junta Distrital de Resolución de Conflictos en el término de tres (3) días, contados a partir de la notificación por parte de la máxima autoridad del establecimiento. La resolución de la Junta pone fin a la vía administrativa.

Cualquier acción educativa disciplinaria por faltas muy graves puede ser apelada por los representantes legales del estudiante ante la máxima autoridad del Nivel Zonal, en el término de tres (3) días, contados a partir de la notificación. La resolución de la máxima autoridad del Nivel Zonal pone fin a la vía administrativa.

Sobre las Juntas Distritales de Resolución de Conflictos dice lo siguiente en el Capítulo

VIII del mismo Reglamento:

Art. 338.- Juntas Distritales. Las Juntas Distritales de Resolución de Conflictos pueden imponer las sanciones de conformidad con lo prescrito en el presente reglamento.

Un abogado de la Unidad de Asesoría Jurídica del Distrito debe actuar como Secretario con voz informativa y sin voto. En caso de ausencia temporal de este, debe actuar excepcionalmente, como Secretario ad hoc, un funcionario delegado por el Director del Distrito.

Art. 339.- Atribuciones. Las Juntas Distritales de Resolución de Conflictos tienen los siguientes deberes y atribuciones:

- 1. Vigilar la correcta aplicación de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, su reglamento y más normativa educativa, en su respectiva jurisdicción, así como también, el cumplimiento de las disposiciones impartidas por las autoridades competentes;*
- 2. Conocer y resolver los sumarios administrativos instaurados en contra de los profesionales de la educación, de conformidad con lo prescrito en el presente reglamento;*
- 3. Resolver las sanciones impuestas a la máxima autoridad de la institución educativa en caso de incumplimiento, inobservancia o transgresión de la Ley, y remitir el expediente al Nivel Zonal para su ejecución;*
- 4. Conocer y resolver las apelaciones que presentaren los docentes y directivos, de conformidad con lo prescrito en el presente reglamento;*
- 5. Recibir en audiencia a los docentes y directivos que lo solicitaren por escrito o a pedido de uno de sus miembros, cuando se conozca el caso, concediéndoles el tiempo máximo de treinta (30) minutos para que realicen su exposición;*
- 6. Aplicar las acciones educativas disciplinarias para los estudiantes, de conformidad con lo prescrito en el presente reglamento;*
- 7. Sancionar todo acto que atentare contra la integridad física, psicológica o sexual de los estudiantes, docentes o directivos, sin perjuicio de la obligación de denunciar a la autoridad judicial correspondiente; y,*
- 8. Los demás deberes y atribuciones establecidas en la Ley Orgánica de Educación Intercultural, el presente reglamento y demás normativa vigente.*

Art. 340.- Delegados permanentes. Si por causas debidamente justificadas, los miembros titulares no pudieren asistir a las sesiones de las Juntas Distritales de Resolución de Conflictos, actuarán sus delegados permanentes, previa notificación al Secretario.

Art. 341.- Resoluciones. Las resoluciones de las Juntas Distritales de Resolución de Conflictos ponen fin a la vía administrativa, deben ser suscritas por el Director Distrital de la respectiva jurisdicción, y deben surtir efectos a partir de la fecha de su notificación al interesado; además, debe ser remitida una copia de las resoluciones a las autoridades educativas y a otras entidades del Estado.

Estos actos administrativos deben ser motivados, mediante el señalamiento de los fundamentos de hecho y de derecho que han determinado tal resolución.

Art. 342.- Casos de vulneración de derechos. La Junta Distrital de Resolución de Conflictos, en caso de vulneración de derechos, tiene las siguientes obligaciones:

- 1. Instaurar de oficio, o por denuncia o informe de las autoridades competentes sobre los casos de violencia física, psicológica o sexual, los sumarios administrativos a los que hubiere lugar. Además, cuando constituyeren infracciones o delitos, deberán ser denunciados, en el plazo máximo de cuarenta y ocho (48) horas, a la autoridad judicial correspondiente;*
- 2. Dictar de manera inmediata medidas de protección a favor de la o las víctimas de violencia, sea física, psicológica o sexual, de conformidad con las disposiciones de la Constitución, de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, del Código de la Niñez y Adolescencia, y de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, desde el momento mismo en que se presentare el pedido administrativo hasta la finalización del proceso, sin que implique el traslado o traspaso administrativo de la o el docente a otra unidad educativa;*
- 3. En los casos de conducta moral reñida con su función, o en casos de violencia sexual y como medida de protección, se debe suspender temporalmente de sus funciones, con derecho a remuneración, a la autoridad o al docente inculcado desde que llega a su conocimiento el hecho cometido, o la presunción de su cometimiento. Esta suspensión no constituye sanción ni violación al principio del debido proceso y se debe mantener en tanto dure la investigación y el sumario administrativo correspondiente;*
- 4. Realizar el seguimiento en el ámbito educativo del cumplimiento de las medidas de protección dictadas por las autoridades competentes en la protección de los estudiantes, sancionando con la destitución a quien no cumpliera con las medidas de protección, para lo cual se seguirá el correspondiente sumario administrativo; y,*
- 5. Sancionar a las instituciones educativas y a las autoridades que no cumplieren las medidas de protección dictadas por las autoridades competentes, así como cuando se encontraren actuaciones indebidas o procedimientos inadecuados, retrasos o demoras u obstáculos al proceso investigativo en los casos de violencia física, psicológica o sexual a los estudiantes, docentes o directivos.*

Estas medidas de protección pueden ser conjuntas, paralelas o incluso independientes de las que pueden disponer las Juntas Cantonales de Protección de Derechos.

Los derechos de las víctimas son los contemplados en la normativa vigente.

Art. 343.- Responsabilidades en casos de vulneración de derechos. Las Juntas Distritales de Resolución de Conflictos, en casos de vulneración de derechos, deben:

- 1. Garantizar que la víctima se mantenga en el sistema educativo mediante medidas de acción positiva, como, por ejemplo, otorgamiento de cupos en otros establecimientos, si es su deseo o si es oportuno el cambio de centro educativo;*
- 2. Investigar las presuntas vulneraciones a los derechos que atentaren contra la integridad física o psicológica de los estudiantes, y asegurar la confidencialidad de los resultados. Esta investigación busca establecer la veracidad de los hechos y la responsabilidad, en el marco de lo prescrito en la Ley Orgánica de Educación Intercultural y el presente reglamento, de quien lo cometió, a fin de proceder a imponer las medidas de protección necesarias y las sanciones correspondientes;*
- 3. En los casos de delitos sexuales, únicamente se debe realizar una investigación conducente a determinar la responsabilidad administrativa y la sanción correspondiente, y a establecer los niveles de riesgo o vulnerabilidad a fin de imponer inmediatamente las medidas de protección necesarias para la víctima. No serán obstáculo las investigaciones penales que sobre este hecho realizaren las autoridades competentes;*
- 4. Disponer la prestación de asistencia psicológica y social a las víctimas de violencia física, psicológica y especialmente sexual en el ámbito educativo;*
- 5. Derivar el tratamiento del caso a las unidades correspondientes, según la ruta de atención institucional;*

6. *Derivar a la o las víctimas a otras instituciones especializadas que complementen la protección integral con información de los procedimientos y que otorguen protección a las víctimas indirectas (compañeros, compañeras, familiares, otros u otras docentes);*
7. *Informar a la víctima sobre sus derechos y los servicios que pudieren ofrecerle ayuda, fueren estos de tipo psicológico, legal, de salud u otro;*
8. *Llevar un registro actualizado sobre los casos existentes en su jurisdicción y remitir obligatoriamente reportes trimestrales al Nivel Zonal de la Autoridad Educativa Nacional; y,*
9. *Evaluar periódicamente los procesos, el sistema, y presentar anualmente su rendición de cuentas.*

CAPÍTULO IX. DEL DEBIDO PROCESO

Art. 344.- Debido proceso. En los procesos sancionatorios o disciplinarios previstos en la Ley Orgánica de Educación Intercultural y en este reglamento, se debe dar estricto cumplimiento a lo dispuesto en su artículo 136 y en el 76 de la Constitución de la República.

El proceso disciplinario debe observar todas las garantías y derechos constitucionales, el respeto a la dignidad de las personas y el debido proceso.

En ningún proceso sancionatorio o disciplinario se debe admitir la indefensión de la persona natural o jurídica investigada administrativamente. Todo lo actuado en el proceso bajo dicha circunstancia estará viciado de nulidad absoluta.”

El Reglamento es muy claro en los procedimientos en el caso de Sumario Administrativo para Docentes Art 345 al 353; sobre el tema de las Infracciones sexuales (Artículos 354 al 358).

Código de la Niñez y Adolescencia

Aprobado en el 2002 por el Congreso Nacional, y puesto en vigencia para el mes de diciembre, dice entre otros lo siguiente sobre el tema de la presente investigación:

Art. 67.- Concepto de maltrato.- Se entiende por maltrato toda conducta, de acción u omisión, que provoque o pueda provocar daño a la integridad o salud física, psicológica o sexual de un niño, niña o adolescente, por parte de cualquier persona, incluidos sus progenitores, otros parientes, educadores y personas a cargo de su cuidado; cualesquiera sean el medio utilizado para el efecto, sus consecuencias y el tiempo necesario para la recuperación de la víctima. Se incluyen en esta calificación el trato negligente, o descuido grave o reiterado en el cumplimiento de las obligaciones para con los niños, niñas y adolescentes, relativas a la prestación de alimentos, alimentación, atención médica, educación o cuidados diarios; y su utilización en la mendicidad.

Maltrato psicológico es el que ocasiona perturbación emocional, alteración psicológica o disminución de la autoestima en el niño, niña o adolescente agredido. Se incluyen en esta modalidad las amenazas de causar un daño en su persona o

bienes o en los de sus progenitores, otros parientes o personas encargadas de su cuidado.

El maltrato es institucional cuando lo comete un servidor de una institución pública o privada, como resultado de la aplicación de reglamentos, prácticas administrativas o pedagógicas aceptadas expresa o tácitamente por la institución; y cuando sus autoridades lo han conocido y no han adoptado las medidas para prevenirlo, hacerlo cesar, remediarlo y sancionarlo de manera inmediata.

La responsabilidad por maltrato institucional recae en el autor del maltrato y en el representante legal, autoridad o responsable de la institución o establecimiento al que pertenece.

En el caso de los representantes legales, autoridades o responsables de la institución o establecimiento, la responsabilidad se hará efectiva de conformidad con las disposiciones previstas en la Constitución Política de la República, en el Código Civil y demás leyes aplicables.

Art. 68.- Concepto de abuso sexual.- *Sin perjuicio de lo que dispone el Código Penal sobre la materia, para los efectos del presente Código constituye abuso sexual todo contacto físico, sugerencia de naturaleza sexual, a los que se somete un niño, niña o adolescente, aun con su aparente consentimiento, mediante seducción, chantaje, intimidación, engaños, amenazas, o cualquier otro medio.*

Cualquier forma de acoso o abuso sexual será puesto a conocimiento del Agente Fiscal competente para los efectos de la ley, sin perjuicio de las investigaciones y sanciones de orden administrativo que correspondan...

Art. 75.- Prevención del maltrato institucional.- *El Estado planificará y pondrá en ejecución medidas administrativas, legislativas, pedagógicas, de protección, atención, cuidado y demás que sean necesarias, en instituciones públicas y privadas, con el fin de erradicar toda forma de maltrato y abuso, y de mejorar las relaciones entre adultos y niños, niñas y adolescentes, y de éstos entre sí, especialmente en el entorno de su vida cotidiana.*

Las prácticas administrativas, pedagógicas, formativas, culturales tradicionales, de protección, atención, cuidado y de cualquier otra clase que realice toda institución pública o privada, deben respetar los derechos y garantías de los niños, niñas y adolescentes, y excluir toda forma de maltrato y abuso."

Conciliación.

La conciliación es un medio alternativo de resolución de conflictos y tienen la misma naturaleza jurídica la negociación y el arbitraje, los cuales ameritan un estudio separado de otros temas, por lo cual en diversos cursos se vienen desarrollando estos temas, los cuales son de vital importancia en la economía de los pueblos.

- a) Oportunidad y Planteamientos.-** La negociación puede plantearse dentro o fuera del proceso. Requiere, en primer lugar, un estado espiritual tendiente a

la solución pacífica del conflicto, en la cual se entiende desde el primer momento que uno deberá ceder posiciones o bienes, en función de otros intereses; en segundo lugar, la negociación debe articularse en diversos estados o comportamientos de modo que se puedan separar las cuestiones de manera que tal vez pueda llegarse al acuerdo de unas aunque no de otras. En tercer lugar, corresponde fijar claramente los temas y evitar ambigüedades, pues la idea es que la negociación alcance un resultado permanente y no solo transitorio y no se convierta en la base de otro conflicto.

b) Relaciones de la Negociación.- La negociación está asistida por diversas ciencias y técnicas. Entre ellas se destacan los estudios sobre comunicación y persuasión. La teoría de la comunicación se ha extendido en la actualidad y presenta cuestiones no claramente determinadas, donde hallamos los 5 elementos básicos (emisor, receptor, canal, código y mensaje). Uno de los temas fundamentales en la mediación (y en cualquier conflicto) es que la comunicación sea la mejor, eso allanará innumerables equívocos.

Mediación.

La mediación es una negociación asistida. El mediador induce a las partes a identificar los puntos de la controversia, a acomodar sus intereses a los de la parte contraria, a explorar fórmulas de arreglo que trasciendan el nivel de la disputa, a tener del conflicto una visión productiva para ambas. Es cooperativa y facilita la comunicación de los involucrados en la disputa, con miras a

resolver el conflicto de manera que se intenta que ninguna parte “pierda”, o que ambas “ganen”. Las posiciones relativamente inocentes que piensan en la existencia de la negociación con el hombre bueno y que en el futuro los estudios de abogados serán la mediación, pueden sonar muy agradables, pero no siempre son recomendables como política general en los conflictos judiciales.

Mediación y otras técnicas y apoyos.- La mediación no niega la posibilidad de auxilio de otros mecanismos que puedan colaborar en la solución de la disputa, como el *amicus curiae*.

Identidad con la Mediación, conclusión de la mediación o la negociación.- En una extensión mayor de este concepto, otros autores piensan que mediación y conciliación son lo mismo. Aunque desde otro ángulo, podríamos decir casi el opuesto, la conciliación termina siendo la conclusión de la negociación o de la mediación. Así conciliación se asocia con el acto final o acuerdo.

Funciones del Mediador.

- 1) Informar a las partes sobre la mediación, sus fines, proceso y consecuencias.
- 2) Traspasar la mediación a las partes para la negociación.
- 3) Facilitar la comunicación y el intercambio de información.
- 4) Crear una atmósfera positiva.
- 5) Ayudar a elaborar una agenda de trabajo.

- 6) Ayudar a establecer los verdaderos intereses de las partes y diferenciarlos.
- 7) Aportar con alternativas de solución al conflicto.
- 8) Prestar elementos para la elaboración del acuerdo formal.

En el proceso de mediación, el concepto de parte es diferente de aquel concepto procesal dentro de un juicio; las personas que se presentan no son parte porque ninguna acción judicial ha intentado y puede en el futuro resultar confuso, si estos pretendientes tienen que coincidir como partes del proceso.

Según la doctrina, se los define como personas en posiciones diferentes que se contradicen sobre hechos y derechos, en cambio la ley va más allá y los llama reclamante y requirente.

Comunicación Directa

Este procedimiento tiene que promover la comunicación directa entre las partes para la solución extrajudicial de la controversia, el punto central de la mediación consiste en una adecuada comunicación entre las partes. Es importante que el abogado establezca y aconseje respecto a la conveniencia o no de la mediación, tendrá que exponer el hecho de modo directo indicando cómo se desarrollará el proceso y cuáles podrán ser sus resultados.

Mediación y Mediador

Uno de los medios más complejos de mediación lo representa la figura del mediador, ya que siendo la mediación una negociación asistida, en realidad los temas de la mediación son los mismos de la negociación, quedándole a la mediación el estudio del mediador y su tarea. Dicha tarea es difícil, requiere formación y experiencia para acceder a este cargo; el mediador a más de tener una adecuada formación además debe tener conocimientos prácticos de psicología, simpatía, autoridad, tiene que presentarse y actuar fundamentalmente con imparcialidad, neutralidad, saber manejar las técnicas de comunicación y negociación.

Además de estas y otras “infinitas” cuestiones que plantea la mediación con respecto al mediador, debe definirse a este en el campo que determina la Ley de Mediación y Arbitraje, artículos 1 y 2 si trata del Arbitraje y cuando nos referimos a un proceso de mediación los artículos 43 y 44.

La labor del mediador necesariamente debe estar a cargo de un abogado, las materias que se plantean para la solución tienen un substancial tinte jurídico, pero a más que abogado, el mediador tiene que ser capaz e idóneo respecto al tema en que va a intervenir. Así, en hechos recogidos de la Edad Media, el mediador debía ser un especialista y no necesariamente abogado; en la justicia comercial, los negociantes eran juzgados por sus pares mercantes a través de un procedimiento rápido y sencillo, ante árbitros, eran amigables componedores, terceros neutrales, expertos.

Procesos

Reuniones Previas con las Partes

Es posible que el alcance de la pretensión en complejos casos no pueda definir totalmente la petición mediadora, para ello existe la posibilidad del contacto previo con el mediador que deberá guardar confidencialidad respecto de lo que las partes le manifiesten. No será necesario levantar acta, pero el mediador puede hacerlo, dejando constancia únicamente de la reunión y los fines de la misma.

El Plazo de la Mediación

Por analogía tanto con el régimen civil como el administrativo, en principio la mediación sólo podrá tramitarse en días hábiles, salvo que las partes y el mediador acuerden en trabajar en días no hábiles.

- a) Como el plazo de sesenta días se establece corridos si no se hubiese acordado entre las partes trabajar días inhábiles, el plazo que venciese en un día inhábil se trasladará al día hábil siguiente. De todos modos debemos considerar que este plazo es exclusivo para las actividades mediadoras. Los restantes plazos de la ley deben entenderse en días hábiles. Ello así, porque al no mencionar que se trata de días corridos y regirse por las normas procesales, los días son hábiles.

b) No obstante, el plazo de la mediación (que es de sesenta días corridos como máximo) se ve notablemente incrementado. Luego de la presentación al mediador hay diez días para que este fije la fecha de la audiencia (van ya 70 días: 60 corridos y 10 hábiles, sin contar los días que el mediador haya tomado para fijar la audiencia).

c) Prórroga por Acuerdo de las Partes

Para que exista prórroga, todas las partes, incluidos los terceros traídos de la mediación, deben prestar su consentimiento, cuestión sobre la que también se debe labrar el acta. En el supuesto de acordar las partes una prórroga del plazo de la mediación, se elaborará a tal efecto un acta juntamente con el mediador, y contendrá los términos de la postergación convenida; en esta parte el mediador puede sugerir que se amplíe el plazo o que se lo reduzca, pero no decide nada.

Primera Audiencia: Fracaso, motivos justificados y nueva fecha de Audiencia

Cuando la primera audiencia no se celebre por motivos justificados, el mediador deberá convocar a otra, pero dentro de un plazo prudencial sin exagerar la nueva audiencia, debiendo aplicar en debida forma el Art. 51 de la correspondiente ley.

La suspensión de la audiencia debe justificarse y especialmente cuando existen razones de fuerza mayor.

Convocada la audiencia de conciliación, esta debe quedar sentada en un acta en tantos ejemplares como partes intervengan, debiendo dejarse un original para el archivo del mediador.

Existiendo confidencialidad, en el acta no se dejará constancia de los temas de la discusión.

Lugar de Celebración de la Audiencia

Las partes comparecerán ante el mediador para firmar el acta y de preferencia debe realizarse en su propia sede que estará dotada de elementos administrativos y técnicos, como señala el Art. 53 de la Ley.

Personas Naturales y Jurídicas

El objetivo de la mediación es la comunicación directa de los mediados como titulares de los derechos que son materia de la controversia, por tanto se requiere la presencia personal de ellos. Sin embargo, algunas veces esto no es posible, por ejemplo en el caso de las personas jurídicas que en la audiencia estará representada por su titular que acreditará en legal y debida forma su intervención en la diligencia.

Extinción de la Mediación

- a) Por voluntad de las partes, por no comparecer, por extinción del plazo de mediación y por desacuerdo.
- b) El Art. 10, tercera parte, expone que “habiendo comparecido personalmente y previa intervención del mediador, las partes podrán dar por terminado el procedimiento de mediación”.
- c) No comparecer, al que se asimila la concurrencia sin asistencia letrada.
- d) Cumplimiento del plazo.
- e) Falta de acuerdo.

Acta de Confidencialidad y Confiabilidad

- a) El mediador solicitará de los comparecientes, al momento de celebrarse la primera audiencia, la firma de un compromiso de confidencialidad respecto de las alternativas que concurren durante las sesiones. Las partes, de común acuerdo y ante el mediador, podrán eximirse mutuamente de este compromiso dejándose constancia de ello en el acta respectiva.
- b) La confidencialidad es la esencia de la mediación. Lo confidencial es lo que se hace o dice en confianza, en el sentido de que se tiene la esperanza firme de que lo que se trate en la mediación queda reservado en ella. La confidencialidad permite explorar mayores y mejores alternativas, sin quedar comprometido por ellas.
- c) La confidencialidad es tanto para que los hechos tratados entre las partes no puedan ser usados en el exterior (en un juicio futuro, medios de difusión), lo que hable el mediador con cada parte no se transmite a la otra, salvo que el

mediador sea autorizado para ello. Existe confidencialidad interna y externa.
Comprende a todos los intervinientes en la audiencia.

Eximición de la Confidencialidad

La confidencialidad es la característica fundamental de la mediación y esta responsabilidad recae en los mediados y su mediador. La confidencialidad o reserva queda entendido que es un resguardo interno, es un secreto al que de común acuerdo arriban los mediados y de igual forma al mediador sobre los temas tratados individualmente en cada sesión.

Pero lo grave es que se puede irrespeter, violar este secreto, y como consecuencia los acuerdos se arrojan al traste. En caso de que el mediador revele este secreto, le puede ocasionar la suspensión de su cargo e incluso su expulsión y supresión de su registro sin perjuicio de las acciones que los mediados puedan proponer en su contra.

Hay casos de excepción que no limitan la confidencialidad, esto ocurre cuando por obligación legal se debe comunicar a las autoridades correspondientes al comprobar que existe algún riesgo, por ejemplo, la integridad de un tercero, un atentado contra uno de los mediados. Si se comprueba que una conducta quebranta la ética por parte de otro mediador o de los defensores, la confidencialidad se resquebraja.

Para evitar entre dichos, es obligación del mediador que desde un principio haga conocer a sus mediados y por tanto que suscriban el acta de confidencialidad, resaltando que es o se considera reservado.

Contenido del Acuerdo

El acuerdo es la conclusión positiva de la mediación, como dicen algunos, la conciliación. El acuerdo puede ser parcial o total y contener temas objeto de la pretensión articulada, con sus eventualidades y ampliaciones, incluir cuestiones agregadas o diferentes, como las firmas de los intervinientes y del mediador.

El acuerdo puede contener además de la solución de la pretensión originaria, cuestiones complementarias, anexas, distintas, etc. Esto se da cuando existe otro proceso en trámite que liga a las mismas partes y los intereses de la mediación y del proceso están ligados.

Los acuerdos complementarios pueden celebrarse entre las partes (en el mismo acto), con independencia del mediador, en escritos separados. También en otros casos, la parte puede considerar apropiado un acuerdo que el abogado que la patrocina considera inconveniente. El abogado debe dejar constancia en el acuerdo de su discrepancia, incluso con los fundamentos, pues de lo contrario podrá ser demandado por “mala praxis”.

Acuerdo y Reconvención

Uno de los casos de acuerdos complementarios puede ser el derivado de la eventual reconvencción. Esta cuestión no ha sido tratada en la ley, presenta inconvenientes y variantes de todo tipo.

La reconvencción no debe ser incluida formalmente, sino que es un elemento a tratar en las negociaciones, porque su función es acercar a las partes, no decidir sobre lo que ellas tratan. No tiene cargos económicos, ya que no se trata de una nueva pretensión y no modifica los honorarios del mediador.

Redacción del Acuerdo

Uno de los puntos neurálgicos de la mediación o negociación es la redacción del acuerdo. Este acuerdo puede hacerse en la audiencia o fuera de la misma, conforme la complejidad y el tiempo disponible. Es conveniente redactarlo en la audiencia para asegurar su suscripción.

De todos modos el acuerdo en su redacción definitiva debe ser firmado en la oficina del mediador y contar con la firma de éste, las partes y sus abogados. Se debe tener en cuenta algunas reglas elementales al momento de redactar un acuerdo en la sesión de mediación.

- a) Identificar a las partes correctamente.
- b) Identificar las representaciones y observar que las mismas sean adecuadas.
- c) Definir claramente el objeto de la controversia y su solución.

- d) Fijar con precisión las excepciones, limitaciones o concesiones.
- e) Indicar el plazo y forma de cumplimiento.
- f) No olvidar la datación, las firmas y la cantidad de copias necesarias.

Acuerdo.- Ejecución

En caso de incumplimiento de la norma, lo acordado podrá ejecutarse ante el Juez designado mediante el proceso de ejecución de sentencia regulado en el Código de Procedimiento Civil y Comercial de la Nación.

Esta norma modifica así el Código Civil en materia de transacciones. Está claro que aparentemente no se trata de derechos litigiosos, pero en cualquier caso no se pueden retractar de ella antes de presentarla al Juez. Por otra parte también modifica el Código Procesal Civil y Comercial. De acuerdo con el Código Procesal, las partes podrán hacer valer las transacciones del derecho en litigio, con la presentación del convenio o suscripción del acta ante un Juez.

Resulta incoherente el sistema en el cual los acuerdos celebrados ante el Juez deban homologarse a los celebrados ante un mediador privado, una degradación para la función judicial.

Finalización de la Mediación por falta de Acuerdo. Comunicaciones

En este caso, en el cual las partes no arriban a una acuerdo, el acta deberá consignar únicamente tal circunstancia, quedando expresamente prohibido dejar constancia de

los pormenores de la o las audiencias celebradas (salvo que las partes convinieran otra cosa). Ero, la ley más amplia, pues establece que el mediador deberá comunicar el resultado de la mediación, con fines estadísticos, al Ministerio de Justicia, haya o no acuerdo.

1.2. Código de convivencia.

El Acuerdo Ministerial de “Institucionalización del Código de Convivencia en todos los planteles educativos del país” N° 182 del 22 de Mayo del 2007 coloca sobre la mesa uno de los problemas centrales del sistema educativo ecuatoriano: la convivencia escolar.

El proceso de aceleración tecnológica y del conocimiento no solo hace imposible que el ser humano pueda asimilar el bagaje cultural y científico de la producción humana actual sino que exige nuevas visiones, comportamientos y destrezas, para las cuales el sistema educativo aún no está preparado ocasionando brechas cada vez más profundas entre las nuevas realidades y las prácticas pedagógicas. Muchos de los problemas que viven los centros educativos tienen que ver con estas grietas que se han abierto y que son enfrentadas en base a esquemas tradicionales, basados fundamentalmente en el castigo y la sanción, procedimientos, por otra parte, contrarios a los avances que en materia de derechos ha registrado la humanidad.

El Acuerdo Ministerial responde a la pregunta que cientos de maestros y maestras nos han formulado: ¿Cómo construir cultura de paz en el aula? esta propuesta no es

la respuesta a todos los problemas de interrelacionamiento que se vive en los establecimientos educativos, pero puede ayudar a un abordaje más humanizado, sustentado en los valores y principios de la cultura de paz.

La meta del Ministerio es que todos los establecimientos cuenten con Códigos de Convivencia, pues se busca la convivencia armónica, la resolución no violenta de conflictos, la participación equitativa, el respeto a las diferencias y la equidad, la democracia y el ejercicio de ciudadanía, la cooperación, y la solidaridad, entre otros de los elementos que respondan a esos valores.

¿Para qué son los códigos de convivencia?.

Un código (codex-latín) es un conjunto de acuerdos en torno a un tema, en nuestro caso los códigos de convivencia deben reunir los acuerdos en torno al tema de las relaciones y aprendizajes en la comunidad educativa. En el documento de propuesta para la construcción de estos Códigos de Convivencia se plantean algunos elementos del para qué:

La convivencia pacífica ha de:

- a. garantizar la seguridad individual y colectiva*
 - b. propender a la equidad y el respeto a las diferencias*
 - c. promover el ejercicio de ciudadanía*
 - d. fortalecer la capacidad expresiva y de escucha*
 - e. establecimiento del trabajo cooperativo*
 - f. desarrollo de las competencias en y para la vida*
 - g. promover el derecho de participación*
 - h. fortalecer el respeto mutuo*
 - i. fortalecer los vínculos afectivos*
 - j. la asociación y organización libre de los actores como espacio de participación.*
 - k. fortalecer el desarrollo armónico de espacios cotidianos.*
- En palabras de docentes, estudiantes y representantes de familia cuyos planteles ya elaboraron el Código de Convivencia, este permite:*
- 1. Mejorar las relaciones entre todos y todas.*
 - 2. Aprender a respetar la diferencia.*
 - 3. Fomentar la cultura del diálogo.*

4. *Permite desarrollar la inteligencia emocional de todos los actores de la comunidad educativa, incluyendo la relación entre los mismos docentes.*
5. *Dar la voz al otro y escucharlo.*
6. *Se comparte el poder y se entrega la capacidad de decidir a estudiantes, representantes de familia, docentes, no solo la autoridad". (SERPAJ, Marzo, 2011)*

El Código de Convivencia debe tener el siguiente esquema de presentación:

Datos de la Institución educativa:

Capítulo I.

- *Antecedentes.*
- *Qué es la convivencia para la institución-*
- *Visión de futuro.*
- *Derechos que el código protege.*

Capítulo II: Mejoramiento de la Infraestructura.

- *Compromisos de los alumnos, maestros, directivos.*
- *Compromisos de los padres de familia, administrativos*
- *Correctivos educativos*

Capítulo III: Presentación de la institución.

- *Compromisos de los directivos, maestros, alumnos, padres de familia*
- *Correctivos educativos*

Capítulo IV: Relaciones.

A) Relaciones docentes-alumnos.

Compromisos y correctivos educativos

B).Relaciones alumnos - alumnos

Compromisos y correctivos educativos

D.- Relaciones docentes - docentes.

Compromisos y correctivos educativos

E.- Relaciones docentes – autoridades.

Compromisos y correctivos educativos

F.- Relaciones institución padres de familia y comunidad.

Capítulo V: Valores

- *Compromisos.*
- *Correctivos*

Capítulo VI. Consejo de veeduría y transitorias. (<http://www.serpaj.org>).

El Instituto Tecnológico Superior “Bolívar”, en su Código de Convivencia aprobado en la Sesión de Junta General de Directivos y Docentes el 06 de Mayo de 2009 dice:

Art. 9.- Se consideran faltas leves:

- a) *Permanecer fuera de aula o laboratorio más tiempo del requerido.*
- b) *Masticar chicle o consumir alimento alguno durante los procesos de enseñanza-aprendizaje.*
- c) *Abuso de confianza contra la propiedad privada de los demás como útiles escolares, celulares, prendas de vestir, alimentos, dinero u otros.*
- d) *Frecuentar, con uniforme o identificación alguna, sitios y lugares públicos como billares, discotecas, bares, salas de juego.*

Art. 10.- Se consideran faltas graves:

- a) *El uso de palabras soeces, humillantes o de actitudes que lesionen la autoestima y denoten intolerancia a las individualidades.*

- b) *Portar armas de cualquier índole que puedan lastimar la integridad de los demás.*
- c) *Promover o llevar a cabo ventas clandestinas de artículos prohibidos por las autoridades del plantel.*
- d) *Consumir, distribuir o portar sustancias psicotrópicas tales como fármacos, estupefacientes o alucinógenos.*
- e) *Presentar trabajos de otros como si fueren propios; copiar; falsificar documentos y firmas; usar rúbricas o sellos de la Institución para cometer fraudes.*
- f) *Utilizar los ordenadores de los centros de cómputo para actividades contrarias a las buenas costumbres y formación.*
- g) *Abandonar el aula o espacio educativo, una vez comenzada la jornada de trabajo, sin autorización del inmediato superior.*
- h) *Atentar contra el medio ambiente y el mantenimiento de los espacios verdes; asimismo contra la infraestructura física de la Institución mediante grafitis, leyendas o propaganda en sitios no adecuados.*

CRITERIOS CON RELACIÓN A LAS FALTAS

Art. 11.-En caso de transgresión de las normas de convivencia se deberán considerar los siguientes criterios para emitir juicios y resoluciones:

- a) *Contextualizar la transgresión según el grado de implicación, el rol, las circunstancias y la edad de los actores.*
- b) *Permitir el derecho a la defensa del transgresor, valorizando el reconocimiento del error.*
- c) *Promover el desagravio o la reparación del daño, considerando la responsabilidad en la evaluación de los hechos.*
- d) *La reincidencia de faltas leves o su acumulación se debe considerar como falta grave para su juzgamiento.*

DISPOSICIONES GENERALES

Las faltas leves de los estudiantes serán sancionadas por la autoridad competente según el caso y los actores. La reincidencia y acumulación de faltas leves será objeto de tratamiento por los funcionarios del DOCE.

Las faltas graves deberán ser sancionadas conforme reza el Reglamento General de la Ley de Educación, luego de un minucioso estudio por parte de la Comisión de Disciplina.

La aplicación de cualquier sanción sólo podrá hacerse efectiva con posteridad al ejercicio del derecho a la defensa por parte de los involucrados.

Hipótesis.

“Los Procedimientos de Mediación y Conciliación facilitan la Aplicación de Sanciones Disciplinarias en los Estudiantes de décimo año paralelos 1 y 2 del Instituto Tecnológico Superior Bolívar de la ciudad de Ambato”.

Señalamiento de Variables.

Variable Independiente

Los Procedimientos de Mediación y Conciliación

Variable Dependiente

Aplicación de Sanciones Disciplinarias

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Enfoque

La presente investigación guarda la ruptura de la dependencia y transformación social, el enfoque crítico-propositivo de este trabajo privilegia la interpretación, comprensión, y explicación de los procedimientos de mediación y conciliación, busca plantear soluciones creativas en la aplicación de sanciones disciplinarias, para el bienestar del colectivo educativo y sus interrelaciones. La orientación de la investigación es cualitativa por ser participativa, humanista e interpretativa, además porque busca la comprensión de los fenómenos sociales y educativos.

Modalidad de la Investigación

Exploratoria

El presente trabajo es de tipo exploratorio porque genera una hipótesis, reconoce variables de interés investigativos como los procedimientos de mediación y conciliación así como las sanciones disciplinarias acorde a la ley de educación.

Descriptiva

La investigación descriptiva comprende: la descripción, registro análisis e interpretación de las condiciones existentes en el momento, implicar algún tipo de comparación y puede intentar descubrir relaciones causa-efecto entre las variables objeto de estudio” por lo tanto la investigación se enmarca en este aspecto ya que estamos considerandolos procedimientos de mediación y conciliación y su incidencia en las sanciones disciplinarias.

Tipo o nivel de Investigación

- De campo

La presente investigación se realizará en Instituto Tecnológico “Bolívar” de la ciudad de Ambato en el segundo trimestre del año lectivo 2010-2011, lugar en que se da el fenómeno de investigación, tomando contacto con la realidad para obtener la información de acuerdo a los objetivos planteados.

- Documental-Bibliográfica

Porque detectará, ampliará y profundizará las conceptualizaciones y criterios a partir de diversos autores basándose en fuentes primarias como libros, revistas, periódicos.

Población	Frecuencia	Porcentaje
Estudiantes de décimo año paralelo 1 y 2	78	100 %
Docentes de décimo año paralelo	4	100 %
Inspectores de décimo	2	100 %
Personal del DOCE	3	100%
Total	87	100%

Población y Muestra.

El universo de estudio está integrado por: estudiantes del décimo año paralelos 1 y 2, docentes del décimo año paralelos 1 y 2, inspectores, personal del DOCE, llegando a un número de 87. El número de la población es manejable en su totalidad por lo que no extraeremos muestra, así disminuirémos el margen de error en la comprobación de la hipótesis.

Operacionalización de variables

Variable Independiente: Los procedimientos de mediación y conciliación

CONCEPTO	CATEGORÍAS	INDICADORES	ÍTEMS BÁSICOS	TÉCNICAS E INSTRUMENTO
Son métodos alternativos de solución de conflictos en los cuales un tercero interviene como mediador y conciliador entre las partes	Métodos alternativos Solución de conflictos	- Conciliación - Mediación - Actas de mediación - Actas de conciliación - Número de soluciones - Soluciones logradas	¿En la institución se aplica procedimientos de mediación y conciliación para la aplicación de sanciones disciplinarias? ¿Los docentes de la comisión tienen conocimientos de mediación y conciliación para solucionar conflictos disciplinarios? ¿Existen mediadores de conflictos en la institución? ¿Los docentes proponen soluciones a conflictos?	Encuesta Cuestionario

Elaborado: Santiago Morales/ 2012

Variable dependiente: La aplicación de las sanciones disciplinarias

CONCEPTO	CATEGORÍAS	INDICADORES	ÍTEMS BÁSICOS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
Son acciones correctivas al comportamiento o conductas inadecuadas del estudiante que contravienen a la normativa social	Número de estudiantes encuestados Comportamientos conductas inadecuadas Normativa Social	<ul style="list-style-type: none"> - Actas de retribución al acto indisciplinario - Terapia - Problemas juveniles - Conflictos docentes - estudiantes y viceversa - Agresividad - Desinterés por el estudio - Constitución - Leyes - Normas - Sociedad 	<p>¿Se utiliza acciones correctivas en la institución? ¿Qué clases de acciones correctivas se aplican en la institución? ¿Señale los problemas juveniles que se presentan con mayor frecuencia? ¿El interés por los estudios por parte de los estudiantes es alto, medio bajo? ¿Conoce usted las sanciones correctivas adecuadas de acuerdo a la normativa social? ¿La institución está preparada para la aplicación de la normativa social</p>	<p>Encuesta Cuestionario</p> <p>Observación Ficha de observación</p>

Elaborado: Santiago Morales/ 2012

Plan recolección de información.

PREGUNTAS	EXPLICACIÓN
¿Para qué?	-Para alcanzar los objetivos propuestos en la presente investigación
2. ¿A qué personas o sujetos?	- Estudiantes del décimo año
	- Docentes del décimo año
	- Inspectores de décimo
	- Personal del DOCE
3. ¿Sobre qué aspectos?	Incidencia de los procedimientos de mediación y conciliación en la aplicación de sanciones disciplinarias.
4. ¿Quién?	- Investigador: Dr. Santiago Morales
5. ¿Cuándo?	- Noviembre 2012.
6. ¿Lugar de recolección de la información?	- Instituto Tecnológico Superior Bolívar.
7. ¿Cuántas veces?	- Una vez
8. ¿Qué técnica de recolección?	- Encuestas.
9. ¿Con qué?	-Cuestionario
10. ¿En qué situación?	Favorable porque existe la colaboración de población planteada.

Plan de procesamiento de la información.

- Se revisará de manera crítica la información recogida; es decir limpieza de información defectuosa: contradictoria, incompleta, no pertinente entre otras.
- Se Tabularán los cuadros según variables de la hipótesis propuesta.
- Se representarán gráficamente
- Se analizarán los resultados estadísticos de acuerdo con los objetivos e hipótesis planteados.
- Se interpretarán los resultados, con apoyo del marco teórico, en el aspecto pertinente
- Se comprobará y verificará la hipótesis
- Se establecerá conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Análisis de resultados (encuestas)

La información obtenida a través de las encuestas se la procesará de forma manual, aplicando cuadros de doble entrada y utilizando la estadística descriptiva, luego se utilizará un paquete informático para la realización de los gráficos estadísticos y cálculos porcentuales respectivos.

A cada Ítems de la encuesta se hará el análisis e interpretación de los resultados donde se clarificará y se ordenará la información para interpretar las respuestas a las interrogantes de estudio y luego se dará una explicación de los hechos que se derivará de los datos estadísticos.

Análisis e interpretación de los datos.

Luego de procesada la información obtenida de las encuestas realizadas se obtuvieron los siguientes resultados:

Entrevista a estudiantes.

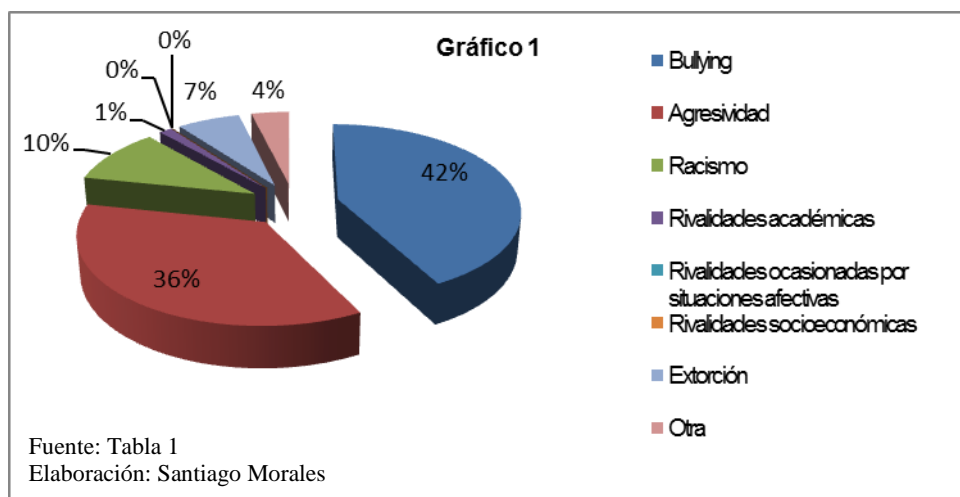
1. Problemas y/o conflictos que se presenta con mayor frecuencia entre los estudiantes.

Tabla 1

Alternativa	Frecuencia	%
Bullying	33	42
Agresividad	28	36
Racismo	8	10
Rivalidades académicas	1	1
Rivalidades ocasionadas por situaciones afectivas	0	0
Rivalidades socioeconómicas	0	0
Extorsión	5	7
Otra	3	4
Total	78	100

Fuente: Encuesta

Elaboración: Santiago Morales



ANALISIS

En relación a los problemas y/o conflictos que se presentan con mayor frecuencia entre los estudiantes, los encuestados responden: un 42% para Bullying, un 36% para Agresividad, un 10% para Racismo, Rivalidades académicas el 1%, Rivalidades ocasionadas por situaciones afectivas y socioeconómicas no reciben ninguna marcación, para Extorsión 7% y 4% para otras.

INTERPRETACION

Se puede deducir de estos datos que hay dos grandes problemas que viven los estudiantes, el Bullying y la Agresividad. Hay que tener presente que estas dos son formas de expresión de la violencia lo que nos da pautas para recomendar orientaciones para mejorar los niveles de convivencia pacífica.

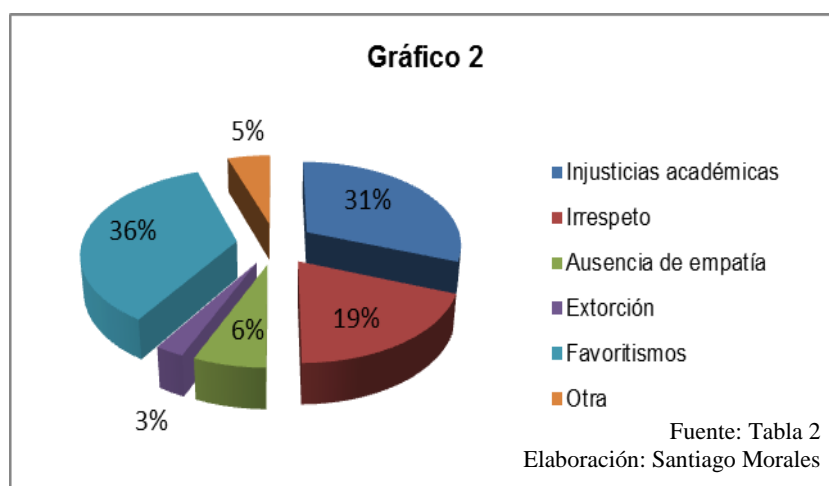
2. El mayor problema y/o conflicto entre estudiantes-profesores y viceversa.

Tabla 2

<i>Alternativa</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>
Injusticias académicas	24	31
Irrespeto	15	19
Ausencia de empatía	5	6
Extorsión	2	3
Favoritismos	28	36
Otra	4	5
Total	78	100

Fuente: Encuesta

Elaboración: Santiago Morales



ANÁLISIS

Al mayor problema existente entre profesores y alumnos y viceversa, los encuestados responde: 31% a las injusticias académicas y el 19% al irrespeto, le sigue un 6% de ausencia de empatía, 3% de extorsión, 36% al favoritismo, y 5% de otra.

INTERPRETACIÓN

Se interpreta que los estudiantes perciben y viven en una desigualdad e inequidad dentro de la institución, el favoritismo puede llevar a una división entre el grupo de estudiantes y a separarse en grupos secundado por los docentes. A igual que la anterior pregunta sería conveniente aplicar el Código de Convivencia para mejorar estas diferencias.

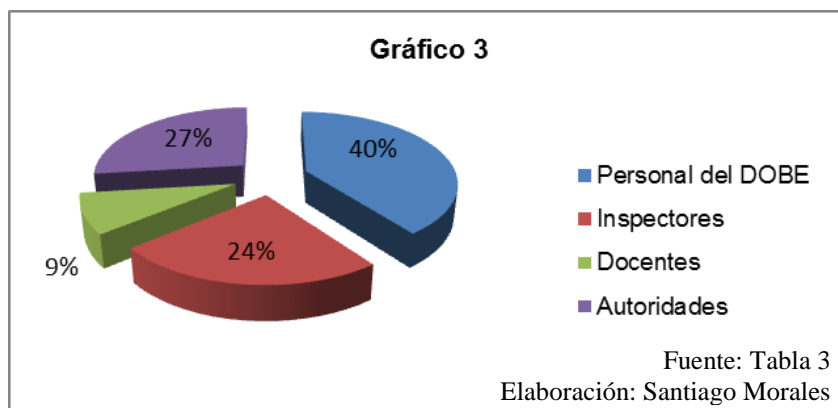
3. Los que deberían ejercer las sanciones disciplinarias ante los conflictos dentro de la institución.

Tabla 3

<i>Alternativa</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>
Personal del DOCE	31	40
Inspectores	19	24
Docentes	7	9
Autoridades	21	27
Total	78	100

Fuente: Encuesta

Elaboración: Santiago Morales



ANÁLISIS

En lo referente a los que deberían ejercer las sanciones disciplinarias ante los conflictos dentro de la institución, se responde: un 40% se inclinan por el personal del DOCE, el 24% señala a los Inspectores, el 9% a los docentes y el 27% dice que las Autoridades.

INTERPRETACIÓN

Se deduce que, los encuestados esperan que sea el personal del DOCE, destinado por la Ley Orgánica de Educación Intercultural y su Reglamento, quienes apliquen las sanciones disciplinarias ante los conflictos dentro de la institución; sin embargo, hay que tener presente la opinión del grupo restante de encuestados que espera una participación más democrática de la comunidad educativa.

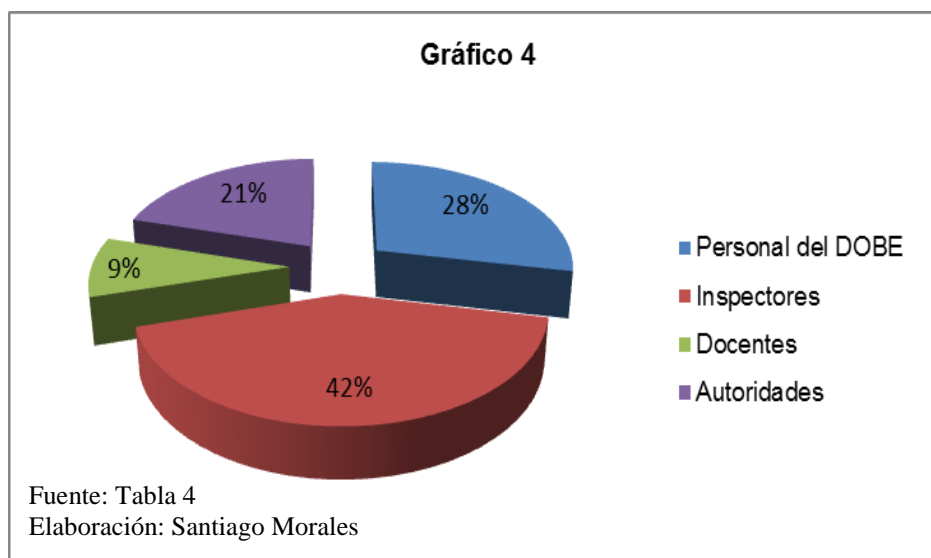
4. Actualmente quienes ejercen las sanciones disciplinarias ante los conflictos.

Tabla 4

<i>Alternativa</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>
Personal del DOCE	22	28
Inspectores	33	42
Docentes	7	9
Autoridades	16	21
Total	78	100

Fuente: Encuesta

Elaboración: Santiago Morales



ANÁLISIS

Los datos de los encuestados son: el 42% indica que son los inspectores quienes actualmente ejercen las sanciones disciplinarias ante los conflictos, mientras que el 28% dice que lo aplican el personal del DOCE, el 9% los docentes y el 21 % las autoridades.

INTERPRETACIÓN

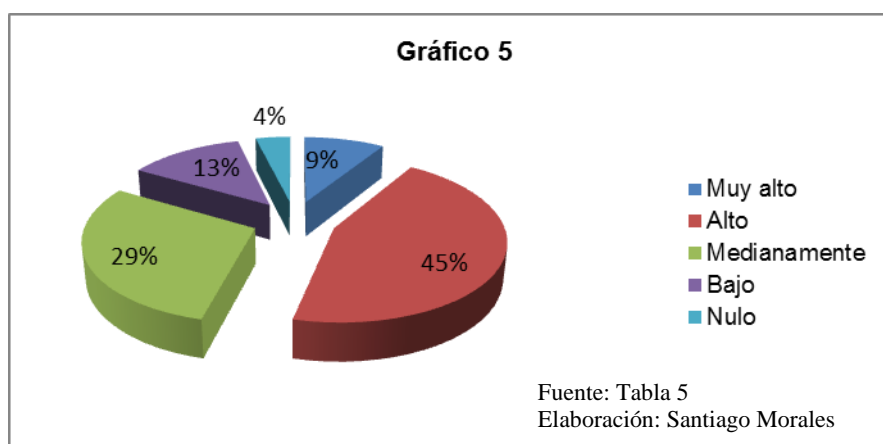
Los cual evidencia, junto con la pregunta anterior que no están establecidas o no se tienen conciencia en la Institución de los procesos técnicos que menciona la Ley Orgánica de la Educación Intercultural (LOEI) y su Reglamento.

5. Nivel de existencia de los procedimientos de Mediación y Conciliación para la aplicación de sanciones disciplinarias.

Tabla 5

<i>Alternativa</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>
Muy alto	7	9
Alto	35	45
Medianamente	23	29
Bajo	10	13
Nulo	3	4
Total	78	100

Fuente: Encuesta
Elaboración: Santiago Morales



ANÁLISIS

En lo referente al nivel de existencia de los procedimientos de Mediación y Conciliación para la aplicación de sanciones disciplinaria, los encuestados señalan: nivel muy alto 9%, alto 45%, medianamente 29%, bajo 13% y nulo 4%.

INTERPRETACIÓN

Los datos anteriores reflejan que los procedimientos de mediación y conciliación no son suficientemente conocidos o no son aplicados por todos los miembros de la Institución.

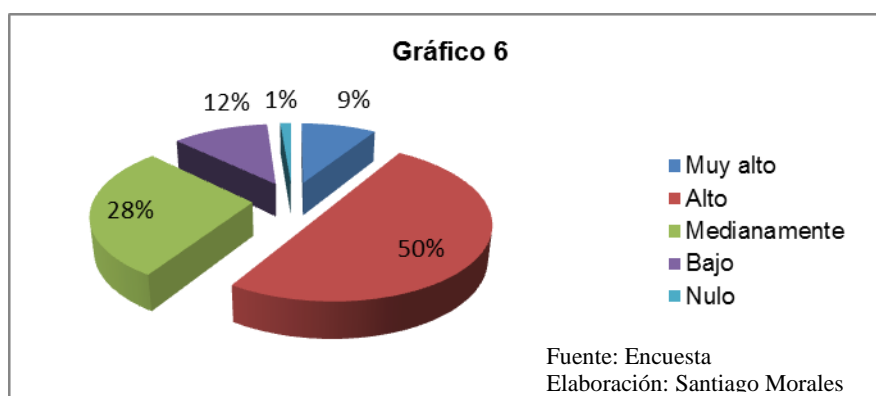
6. Nivel desaplicación de los procedimientos de Mediación y Conciliación en sanciones disciplinarias dentro de la institución.

Tabla 6

<i>Alternativa</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>
Muy alto	7	9
Alto	39	50
Medianamente	22	28
Bajo	9	12
Nulo	1	1
Total	78	100

Fuente: Encuesta

Elaboración: Santiago Morales



ANÁLISIS

En lo referente al nivel de aplicación de los procedimientos de Mediación y Conciliación en sanciones disciplinarias dentro de la institución, los encuestados señalan: nivel muy alto 9%, alto 50%, medianamente 28%, bajo 12% y nulo 1%. Los datos reflejan que hay un porcentaje significativo (41% = medianamente +bajo + nulo) que están inconformes con el nivel de aplicación, como la pregunta anterior.

INTERPRETACIÓN

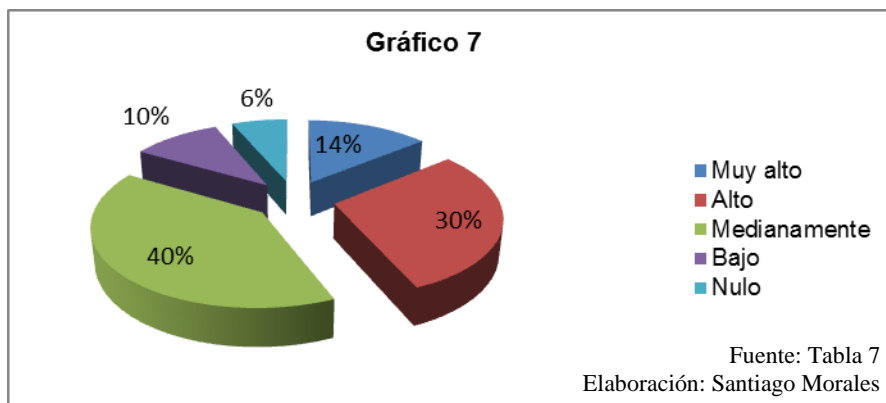
Se puede interpretar por la insuficiente socialización de la Ley Orgánica de Educación Intercultural y Bilingüe y su Reglamento dentro de la Institución.

7. Nivel de conocimiento que se tiene sobre el Código de Convivencia que rige a los miembros de la institución.

Tabla 7

<i>Alternativa</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>
Muy alto	11	14
Alto	23	30
Medianamente	31	40
Bajo	8	10
Nulo	5	6
Total	78	100

Fuente: Encuesta
Elaboración: Santiago Morales



ANÁLISIS

En lo referente al nivel de conocimiento que se tiene sobre el Código de Convivencia que rige a los miembros de la institución, los encuestados señalan: nivel muy alto 14%, alto 30%, medianamente 40%, bajo 10% y nulo 6%.

INTERPRETACIÓN

Los datos reflejan que más de la mitad de los encuestados no tienen un conocimiento pleno del Código de Convivencia lo cual dificulta la relación entre los miembros de la Institución.

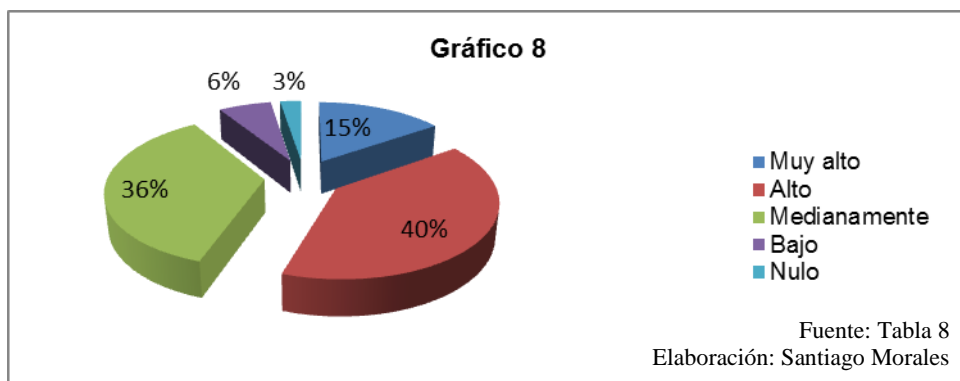
8. Medida en que el Código de Convivencia que rige a los miembros de la institución es suficientemente explícito y completo para la aplicación de los procedimientos de Mediación y Conciliación en sanciones disciplinarias.

Tabla 8

<i>Alternativa</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>
Muy alto	12	15
Alto	31	40
Medianamente	28	36
Bajo	5	6
Nulo	2	3
Total	78	100

Fuente: Encuesta

Elaboración: Santiago Morales



ANÁLISIS

En lo referente a la medida en que el Código de Convivencia que rige a los miembros de la institución es suficientemente explícito y completo para la aplicación de los procedimientos de Mediación y Conciliación en sanciones disciplinarias, los encuestados señalan: nivel muy alto 15%, alto 40%, medianamente 36%, bajo 6% y nulo 3%; el 45% de los encuestados señalan que el Código de Convivencia no es suficientemente explícito por lo que necesitan que se expresen con más exactitud dichos procedimientos.

INTERPRETACIÓN

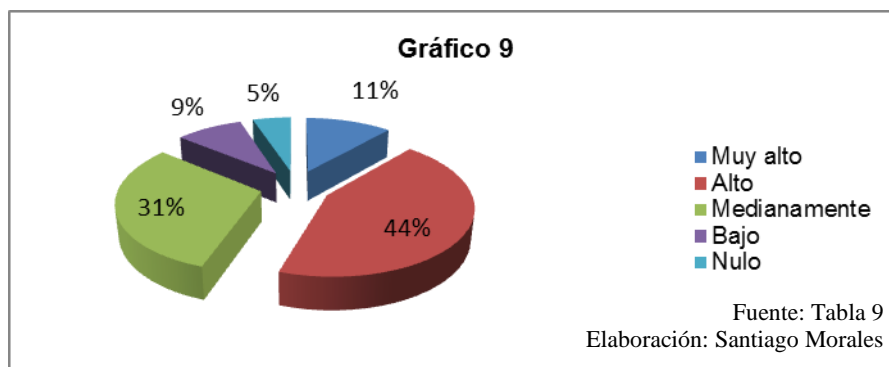
Se interpreta que el Código de Convivencia fue elaborado solo bajo parámetros técnicos del personal docente y administrativo e impuesto dentro de la institución educativa solo para que sea cumplido por el resto de la colectividad educativa.

9. Medida en que, en la institución, se aplica procedimientos de mediación y conciliación para la aplicación de sanciones disciplinarias.

Tabla 9

<i>Alternativa</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>
Muy alto	9	11
Alto	34	44
Medianamente	24	31
Bajo	7	9
Nulo	4	5
Total	78	100

Fuente: Encuesta
Elaboración: Santiago Morales



ANÁLISIS

En lo referente a la medida en que, en la institución, se aplica procedimientos de mediación y conciliación para la aplicación de sanciones disciplinarias, los encuestados señalan: nivel muy alto 11%, alto 44%, medianamente 31%, bajo 9% y nulo 5%.

INTERPRETACIÓN

De los datos anteriores se deduce que el 45% de los encuestados no están satisfechos con la medida de aplicación de los procedimientos de mediación y conciliación.

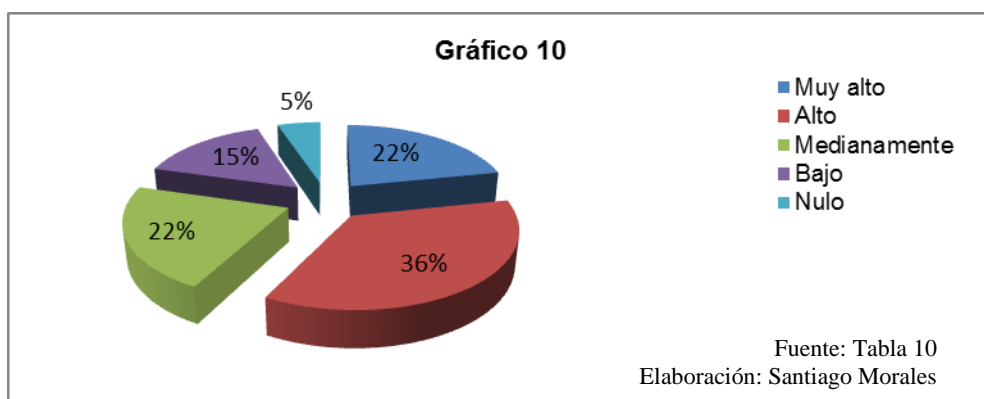
10. Medida en que el personal de la institución conoce los procedimientos de mediación y conciliación en sanciones disciplinarias.

Tabla 10

<i>Alternativa</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>
Muy alto	17	22
Alto	28	36
Medianamente	17	22
Bajo	12	15
Nulo	4	5
Total	78	100

Fuente: Encuesta

Elaboración: Santiago Morales



ANÁLISIS

En lo referente la medida en que el personal de la institución conoce los procedimientos de mediación y conciliación en sanciones disciplinarias, los encuestados señalan: nivel muy alto 22%, alto 36%, medianamente 22%, bajo 15% y nulo 5%.

INTERPRETACIÓN

Los datos, a pesar de que hay un buen porcentaje (58%) que conocen los procedimientos de Mediación y Conciliación, sigue existiendo un fuerte margen (42%) que no conocen plenamente dichos procedimiento y les hace vulnerables en el convivir dentro de la comunidad de la Institución.

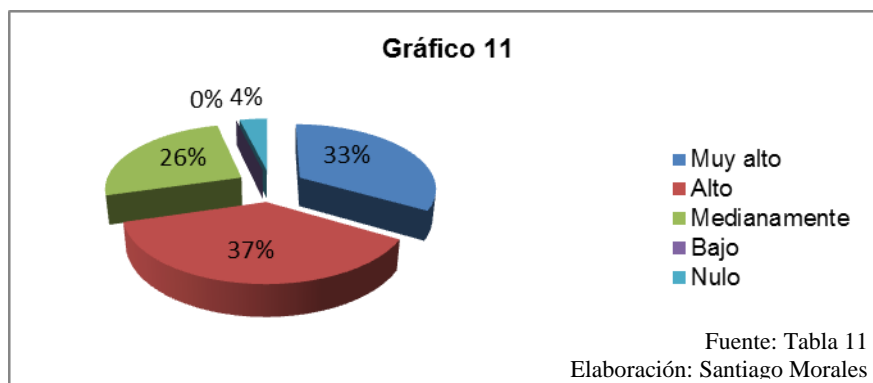
11. Medida en que le gustaría a usted capacitarse en procedimientos de Mediación y Conciliación en la aplicación de sanciones disciplinarias en los estudiantes.

Tabla 11

<i>Alternativa</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>
Muy alto	26	33
Alto	29	37
Medianamente	20	26
Bajo	0	0
Nulo	3	4
Total	78	100

Fuente: Encuesta

Elaboración: Santiago Morales



ANÁLISIS

En lo referente a la medida en que le gustaría a usted capacitarse en procedimientos de Mediación y Conciliación en la aplicación de sanciones disciplinarias en los estudiantes, los encuestados señalan: nivel muy alto 33%, alto 37%, medianamente 26%, bajo 0% y nulo 4%.

INTERPRETACIÓN

Los datos permiten reconocer que hay un buen grupo de estudiantes (70%) que están interesados en capacitarse, conocer mejor y saber como aplicar los procedimientos de mediación y conciliación como un mecanismo tanto para la convivencia dentro de la Institución como en la vida diaria.

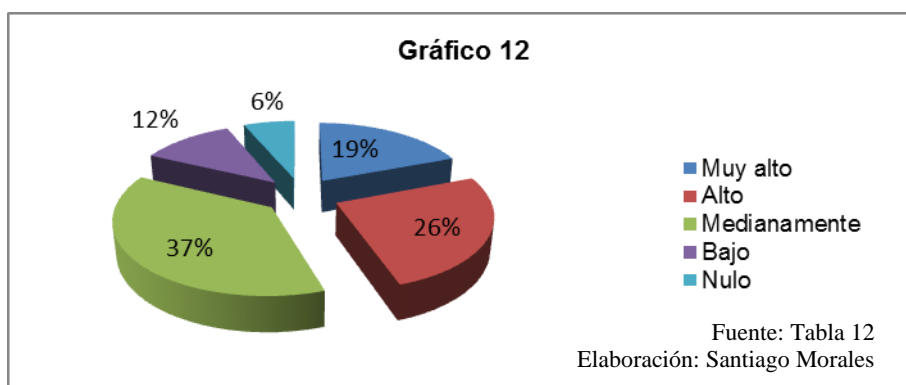
12. Medida en sanciones

<i>Alternativa</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>
Muy alto	15	19
Alto	20	26
Medianamente	29	37
Bajo	9	12
Nulo	5	6
Total	78	100

que las

Fuente: Encuesta
Elaboración: Santiago Morales

disciplinarias aplicadas en la institución son justas.



ANÁLISIS

En lo referente a la medida en que las sanciones disciplinarias aplicadas en la institución son justas, los encuestados señalan: nivel muy alto 19%, alto 26%, medianamente 37%, bajo 12% y nulo 6%.

INTERPRETACIÓN

Los datos en los estudiantes encuestados, con un porcentaje de más de la mitad (55%), están inconformes con las sanciones disciplinarias que se aplican en la Institución ya que las consideran injustas; su inconformidad puede darse por varios motivos entre los que pueden encontrarse la falta de conocimiento del Reglamento de la LOEI o que aplican con favoritismos, etc.

Entrevista a docentes.

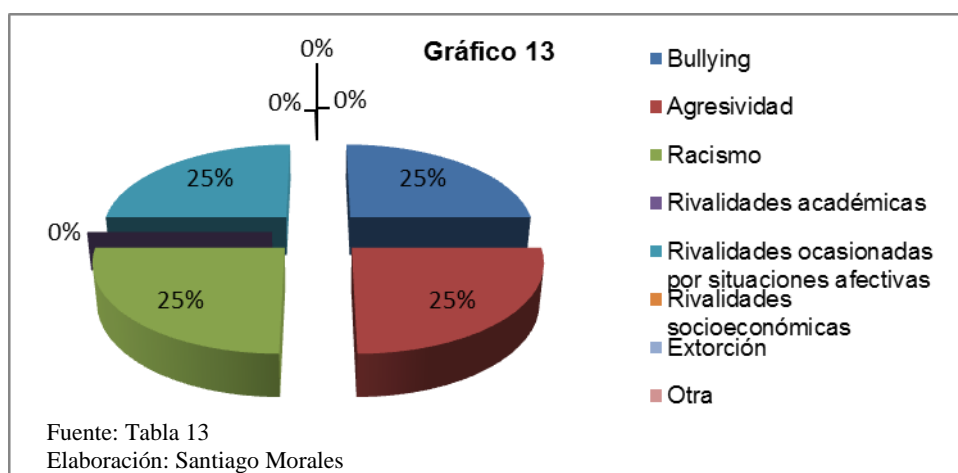
1. Problemas y/o conflictos se presenta con mayor frecuencia entre los estudiantes.

Tabla 13

<i>Alternativa</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>
Bullying	1	25
Agresividad	1	25
Racismo	1	25
Rivalidades académicas	0	0
Rivalidades ocasionadas por situaciones afectivas	1	25
Rivalidades socioeconómicas	0	0
Extorsión	0	0
Otra	0	0
Total	4	100

Fuente: Encuesta

Elaboración: Santiago Morales



Desde el punto de vista de los docentes encuestados sobre los problemas y/o conflictos que se presenta con mayor frecuencia entre los estudiantes señalan que hay 4 situaciones con igual porcentaje (25%) y son: bullying, agresividad, racismo y rivalidades por situaciones concretas, el resto de opciones no son marcadas. De los datos deducimos que los problemas tiene su raíz en el ambiente de violencia que viven y se concretiza según situaciones concretas. Se repite un detalle que sería común con el primer grupo de encuestados, esta situación nos da pautas desde donde partir para mejorar los niveles de convivencia.

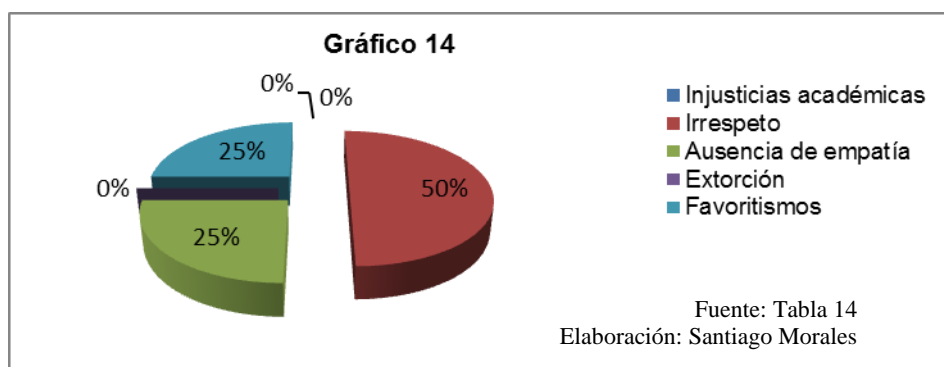
2. El mayor problema y/o conflicto entre estudiantes-profesores y viceversa.

Tabla 14

<i>Alternativa</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>
Injusticias académicas	0	0
Irrespeto	2	50
Ausencia de empatía	1	25
Extorsión	0	0
Favoritismos	1	25
Otra	0	0
Total	4	100

Fuente: Encuesta

Elaboración: Santiago Morales



Al mayor problema y/o conflicto entre estudiantes-profesores y viceversa, los encuestados responden de la siguiente manera: injusticias académicas, extorsión y otra con 0%, ausencia de empatía y favoritismos 25% e irrespeto 50%. Los datos reflejan una realidad de la relación profesores-alumnos: el irrespeto que sufren por

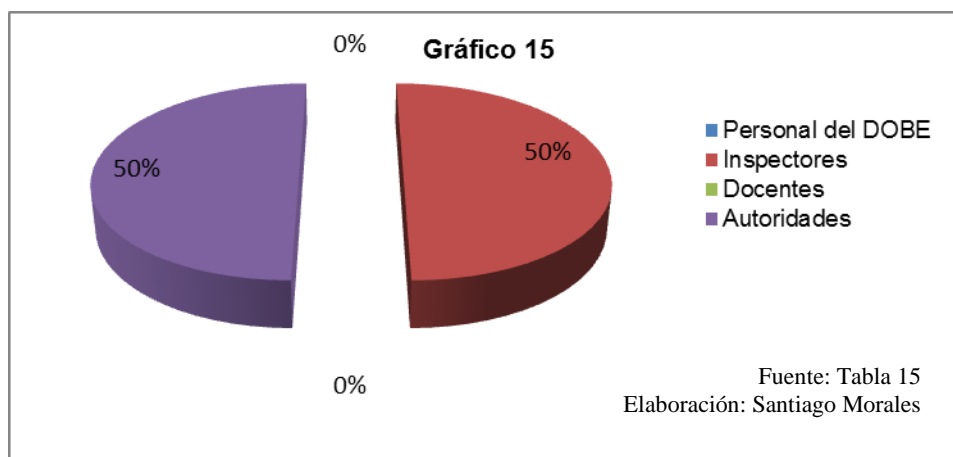
parte de los estudiantes, este puede nacer de la falta de empatía y del favoritismo que ellos mismo fomentan. Conveniente aplicar las normas y sugerencias del Código de Convivencia.

3. Los que deberían ejercer las sanciones disciplinarias ante los conflictos dentro de la institución.

Tabla 15

<i>Alternativa</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>
Personal del DOCE	0	0
Inspectores	2	50
Docentes	0	0
Autoridades	2	50
Total	4	100

Fuente: Encuesta
Elaboración: Santiago Morales



En lo referente a los que deberían ejercer las sanciones disciplinarias ante los conflictos dentro de la institución responden 50% a los inspectores y 50% a las autoridades, el resto de opciones marcan 0%. Los datos reflejan un detalle particular, la aplicación de sanciones debe mantenerse en manos de quienes tienen

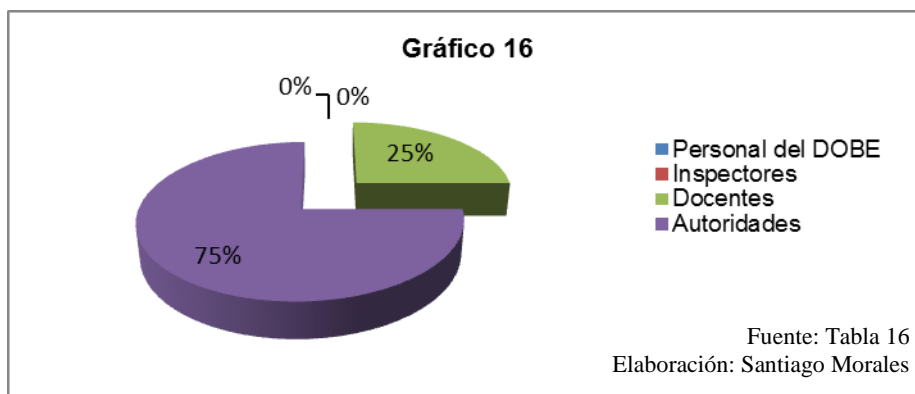
el poder y lo ejercen sobre los estudiantes. En cierta manera no se democratiza ni se cumple con lo que establece la LOEI y su reglamento.

4. Actualmente quienes ejercen las sanciones disciplinarias ante los conflictos.

Tabla 16

<i>Alternativa</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>
Personal del DOCE	0	0
Inspectores	0	0
Docentes	1	25
Autoridades	3	75
Total	4	100

Fuente: Encuesta
Elaboración: Santiago Morales



El 75% de los encuestados responden que actualmente quienes ejercen las sanciones disciplinarias ante los conflictos son las autoridades y el 25% son los docentes, el resto de las opciones marcan 0%. Los datos reflejan una realidad de procedimiento, son las autoridades del plantel quienes ejecutan las sanciones y lo

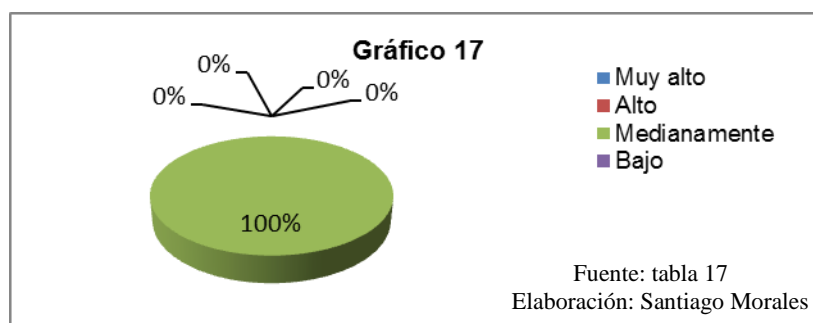
hacen según los roles a los que han sido asignados. Un detalle es claro, el reglamento y la LOEI parece quedarse en los documentos.

5. Nivel de existencia de los procedimientos de Mediación y Conciliación para la aplicación de sanciones disciplinarias.

Tabla 17

<i>Alternativa</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>
Muy alto	0	0
Alto	0	0
Medianamente	4	100
Bajo	0	0
Nulo	0	0
Total	4	100

Fuente: Encuesta
Elaboración: Santiago Morales



En lo referente al nivel de existencia de los procedimientos de Mediación y Conciliación para la aplicación de sanciones disciplinarias señalan los encuestados un 100% a la opción medianamente, el resto de opciones marca 0%. El dato es claro, de parte de los docentes solo hay una certeza media de la existencia de los

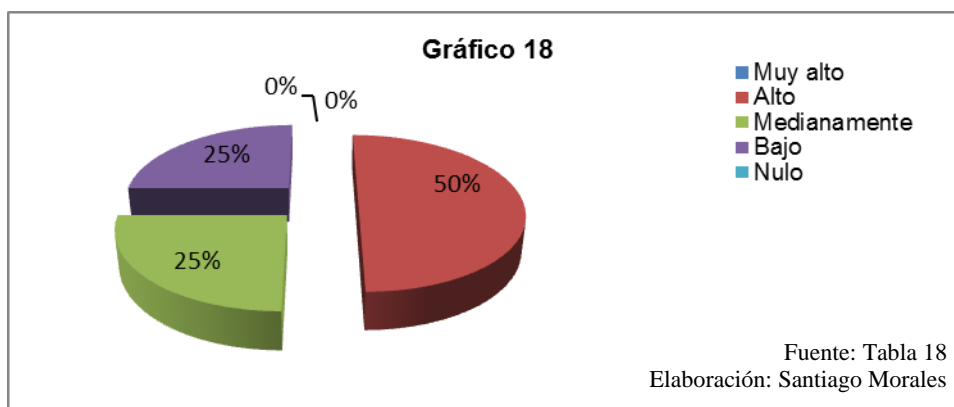
procedimientos de mediación y conciliación, como en el caso de los estudiantes se puede apreciar que no son conocidos o no son aplicados.

6. Nivel de aplicación de los procedimientos de Mediación y Conciliación en sanciones disciplinarias dentro de la institución.

Tabla 18

<i>Alternativa</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>
Muy alto	0	0
Alto	2	50
Medianamente	1	25
Bajo	1	25
Nulo	0	0
Total	4	100

Fuente: Encuesta
Elaboración: Santiago Morales



En lo referente al nivel de aplicación de los procedimientos de Mediación y Conciliación en sanciones disciplinarias dentro de la institución, señalan 0% a muy alto, 50% a alto, 25% a medianamente y bajo, 0% a nulo. Los datos reflejan que la

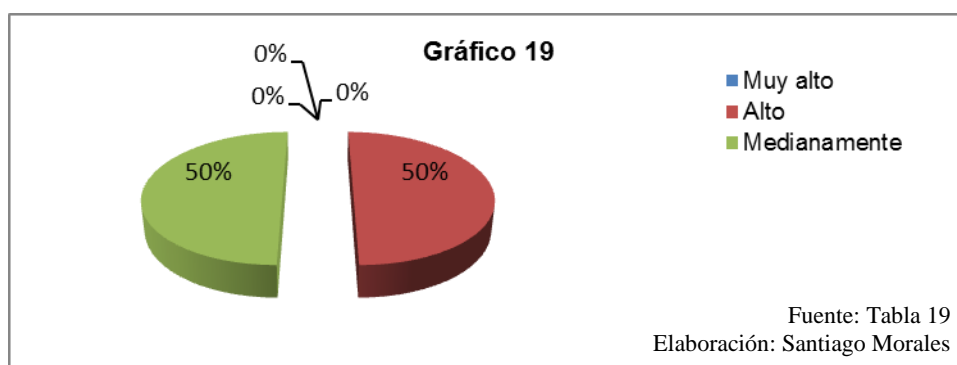
aplicación se hace a medias, reflejando insatisfacción generada por desconocimiento o falta de socialización de la LOEI y su Reglamento.

7. Nivel de conocimiento que se tiene sobre el Código de Convivencia que rige a los miembros de la institución.

Tabla 19

<i>Alternativa</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>
Muy alto	0	0
Alto	2	50
Medianamente	2	50
Bajo	0	0
Nulo	0	0

Fuente: Encuesta
Elaboración: Santiago Morales



En lo referente al nivel de conocimiento que se tiene sobre el Código de Convivencia que rige a los miembros de la institución, señalan los encuestados un 50% a la opción alto y 50% a medianamente, el resto de opciones marca 0%. Los

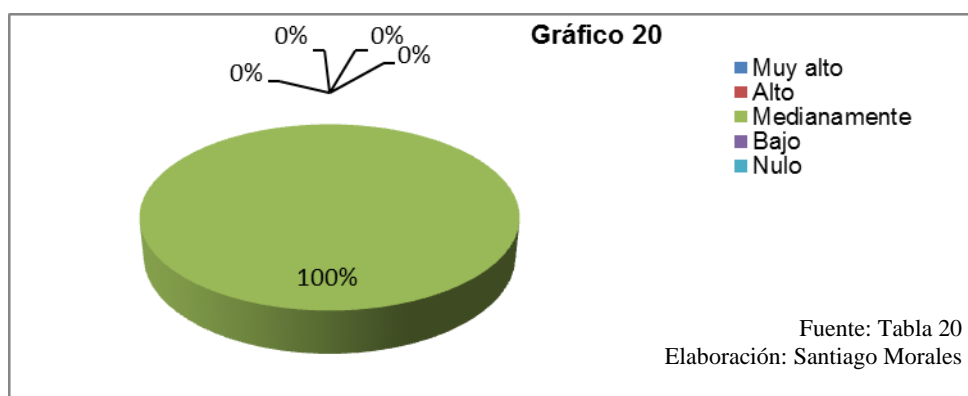
datos reflejan que el nivel de conocimiento es mediano entre los encuestados los que dificulta la aplicación del Código de Convivencia en las situaciones concretas de la vida de la Institución.

8. Medida en que el Código de Convivencia que rige a los miembros de la institución es suficientemente explícito y completo para la aplicación de los procedimientos de Mediación y Conciliación en sanciones disciplinarias.

Tabla 20

<i>Alternativa</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>
Muy alto	0	0
Alto	0	0
Medianamente	4	100
Bajo	0	0
Nulo	0	0
Total	4	100

Fuente: Encuesta
Elaboración: Santiago Morales



En lo referente a la medida en que el Código de Convivencia que rige a los miembros de la institución es suficientemente explícito y completo para la aplicación de los procedimientos de Mediación y Conciliación en sanciones

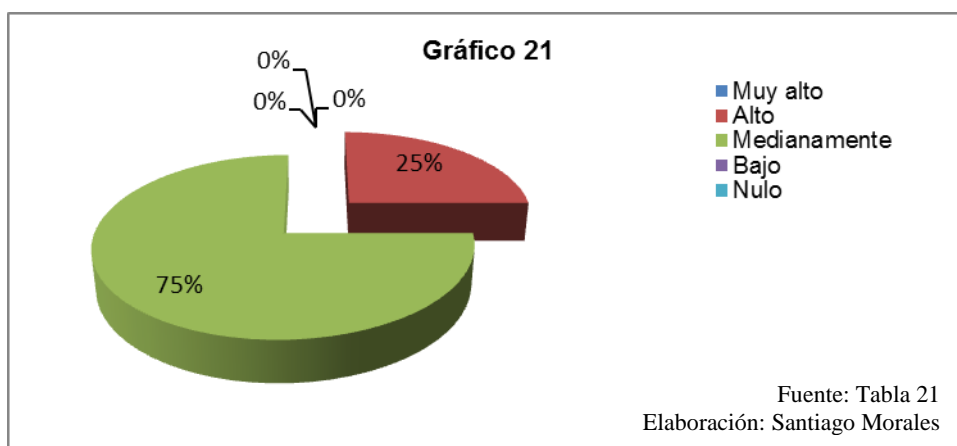
disciplinarias señalan los encuestados un 100% a la opción medianamente, el resto de opciones marca 0%. Igual que el grupo anterior, lo que expresa el Código de Convivencia de la Institución no se expresa con claridad dificultando su aplicación concreta.

9. Medida en que, en la institución, se aplica procedimientos de mediación y conciliación para la aplicación de sanciones disciplinarias.

Tabla 21

<i>Alternativa</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>
Muy alto	0	0
Alto	1	25
Medianamente	3	75
Bajo	0	0
Nulo	0	0
Total	4	100

Fuente: Encuesta
Elaboración: Santiago Morales



En lo referente a la medida en que, en la institución, se aplica procedimientos de mediación y conciliación para la aplicación de sanciones disciplinarias, señalan los encuestados 0% muy alto, 25% alto, 75% a medianamente, el resto de opciones

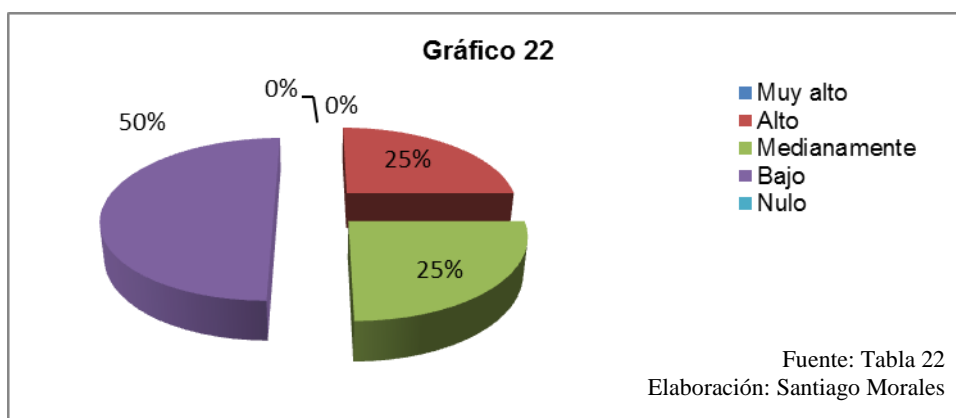
marca 0%. Refleja que hay insatisfacción en la aplicación de los procedimientos, se entiende porque, como señala la pregunta anterior no conocen el CC en su plenitud.

10. Medida en que el personal de la institución conoce los procedimientos de mediación y conciliación en sanciones disciplinarias.

Tabla 22

<i>Alternativa</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>
Muy alto	0	0
Alto	1	25
Medianamente	1	25
Bajo	2	50
Nulo	0	0
Total	4	100

Fuente: Encuesta
Elaboración: Santiago Morales



En lo referente a la medida en que el personal de la institución conoce los procedimientos de mediación y conciliación en sanciones disciplinarias señalan los encuestados 0% a muy alto, 25% a alto, 25% a medianamente, 50% a bajo y 0% a nulo. Refleja un desconocimiento de los procedimientos de mediación y

conciliación, el desconocimiento puede llevar a errores en la aplicación o a su no aplicación dificultando la correcta convivencia.

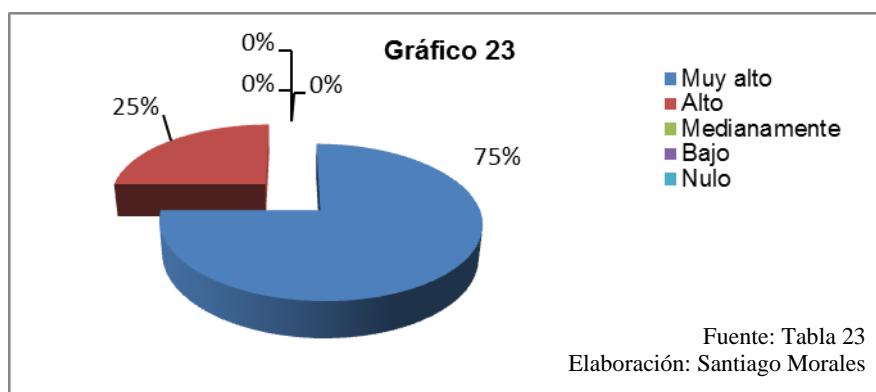
11. Medida en que le gustaría a usted capacitarse en procedimientos de Mediación y Conciliación en la aplicación de sanciones disciplinarias en los estudiantes.

Tabla 23

<i>Alternativa</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>
Muy alto	3	75
Alto	1	25
Medianamente	0	0
Bajo	0	0
Nulo	0	0
Total	4	100

Fuente: Encuesta

Elaboración: Santiago Morales



En lo referente a la medida en que le gustaría a usted capacitarse en procedimientos de Mediación y Conciliación en la aplicación de sanciones disciplinarias en los estudiantes, señalan los encuestados 75% a muy alto, 25% a alto y el resto de opciones marca 0%. Es un deseo importante de parte de los docentes el de capacitarse en este tema de los procedimientos de mediación y capacitación, se

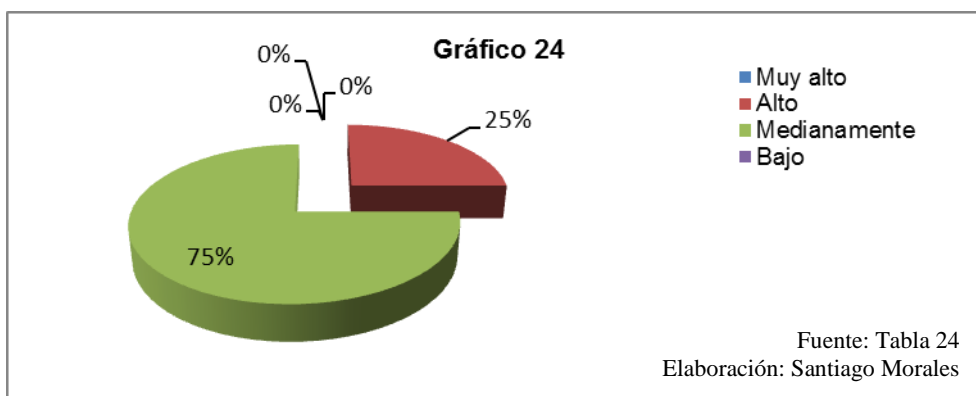
puede apreciar la necesidad que vive y lo importante por conocer dichos procedimientos para bien de la comunidad educativa de la Institución.

12. Medida en que las sanciones disciplinarias aplicadas en la institución son justas.

Tabla 24

<i>Alternativa</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>
Muy alto	0	0
Alto	1	25
Medianamente	3	75
Bajo	0	0
Nulo	0	0
Total	4	100

Fuente: Encuesta
Elaboración: Santiago Morales



En lo referente a la medida en que las sanciones disciplinarias aplicadas en la institución son justas, señalan los encuestados 0% a muy alto, 25% a alto, 75% a medianamente, bajo y nulo 0%. De los datos interpretamos que las sanciones disciplinarias aplicadas son medianamente justas, las causas pueden darse por la falta de conocimiento de los miembros de la comunidad de los procedimientos y se excede en las sanciones.

4.2.3. Entrevista a inspectores.

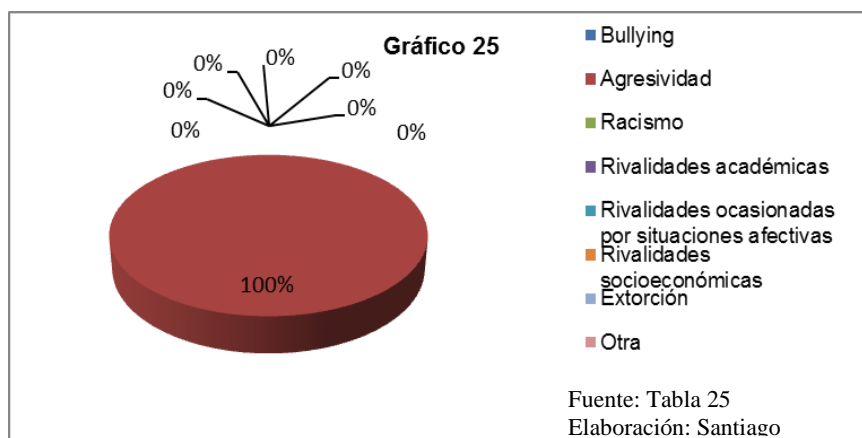
1. Problemas y/o conflictos se presenta con mayor frecuencia entre los estudiantes.

Tabla 25

Alternativa	Frecuencia	%
Bullying	0	0
Agresividad	2	100
Racismo	0	0
Rivalidades académicas	0	0
Rivalidades ocasionadas por situaciones afectivas	0	0
Rivalidades socioeconómicas	0	0
Extorsión	0	0
Otra	0	0
Total	2	100

Fuente: Encuesta

Elaboración: Santiago Morales



Los inspectores encuestados indican, en un porcentaje de 100%, que la agresividad es el principal problema que viven los estudiantes. Refleja el dato la situación que

violencia que viven dentro de si los estudiantes y que lleva, de otra manera, a afectar la convivencia pacífica y armónica de la comunidad.

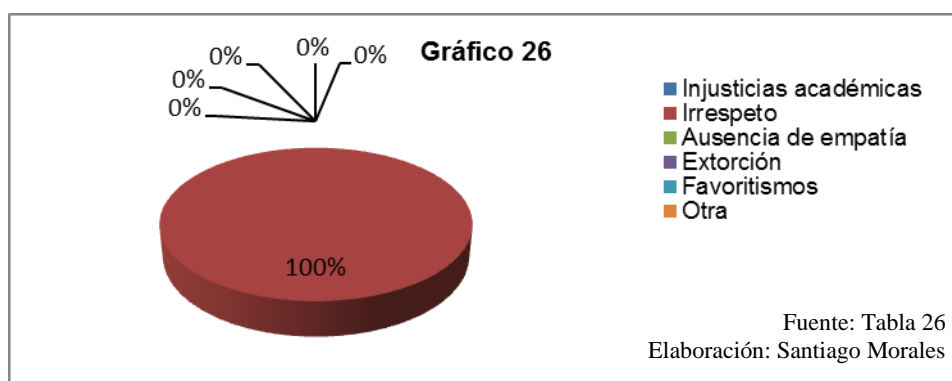
2. El mayor problema y/o conflicto entre estudiantes-profesores y viceversa.

Tabla 26

<i>Alternativa</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>
Injusticias académicas	0	0
Irrespeto	2	100
Ausencia de empatía	0	0
Extorsión	0	0
Favoritismos	0	0
Otra	0	0
Total	2	100

Fuente: Encuesta

Elaboración: Santiago Morales



Al mayor problema y/o conflicto entre estudiantes-profesores y viceversa, los encuestados responden con la opción de irrespeto con el 100%, el resto de opciones no marcan. Se puede interpretar que esta realidad entre estudiantes y maestros

dificulta las relaciones entre estos dos miembros importantes de la comunidad generando situaciones de “roces” por motivos muy sencillos.

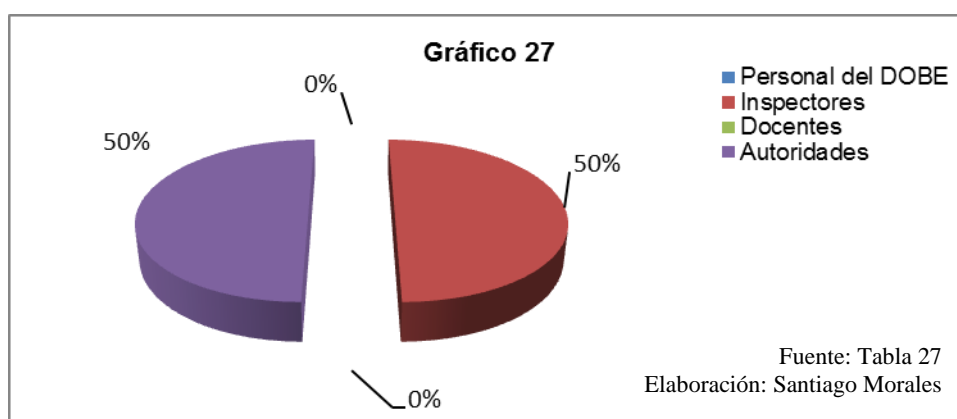
3. Los que deberían ejercer las sanciones disciplinarias ante los conflictos dentro de la institución.

Tabla 27

<i>Alternativa</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>
Personal del DOCE	0	0
Inspectores	1	50
Docentes	0	0
Autoridades	1	50
Total	2	100

Fuente: Encuesta

Elaboración: Santiago Morales



En lo referente a los que deberían ejercer las sanciones disciplinarias ante los conflictos dentro de la institución, los encuestados dividen sus opciones en 50%

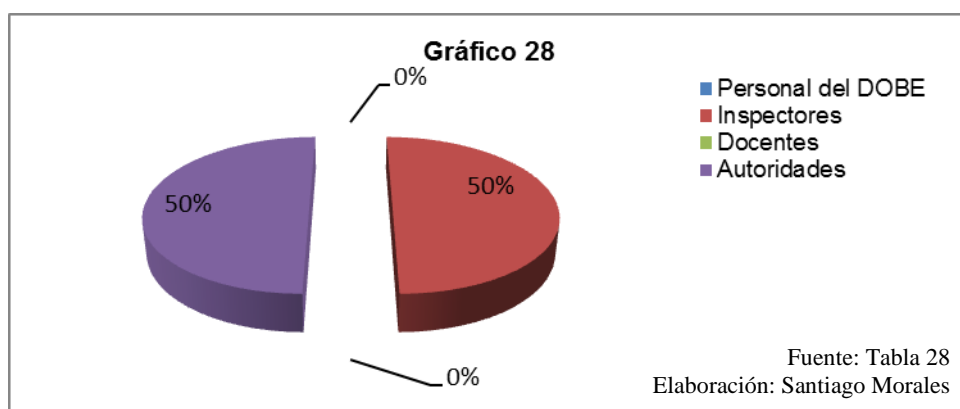
para inspectores y 50% para autoridades, el resto de opciones marcan 0%. De los datos interpretamos que no están claras las funciones de los diversos miembros de la institución en este aspecto a pesar de que la LOEI y su Reglamento los vaya precisando.

4. Actualmente quienes ejercen las sanciones disciplinarias ante los conflictos.

Tabla 28

<i>Alternativa</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>
Personal del DOCE	0	0
Inspectores	1	50
Docentes	0	0
Autoridades	1	50
Total	2	100

Fuente: Encuesta
Elaboración: Santiago Morales



Actualmente quienes ejercen las sanciones disciplinarias ante los conflictos, los encuestados responden 50% a la opción inspectores y 50% a la opción autoridades, las restantes opciones marcan 0%. Se interpreta que esta es la forma de actuar de la institución ya que los encuestados, al ser los inspectores conocen la marcha y la estructuración del mismo, un detalle salta a la vista, según la LOEI y su

Reglamento, las sanciones disciplinarias deben ser ejercidas por una organización especializada dentro de la Institución que en este casos sería el DOCE.

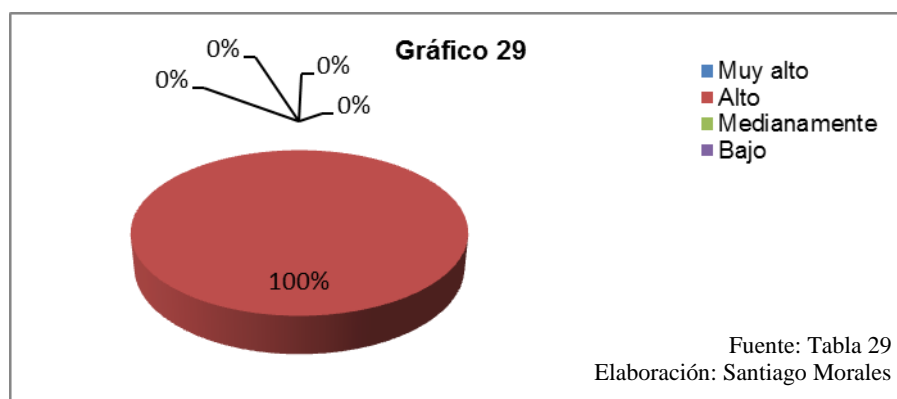
5. Nivel de existencia de los procedimientos de Mediación y Conciliación para la aplicación de sanciones disciplinarias.

Tabla 29

<i>Alternativa</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>
Muy alto	0	0
Alto	2	50
Medianamente	0	0
Bajo	0	0
Nulo	0	0
Total	2	100

Fuente: Encuesta

Elaboración: Santiago Morales



En lo referente al nivel de existencia de los procedimientos de Mediación y Conciliación para la aplicación de sanciones disciplinarias, señalan los encuestados un 100% a la opción alto, el resto de opciones marca 0%. Se deduce de los datos anteriores que los encuestados conocen de la existencia de los procedimientos de mediación y conciliación.

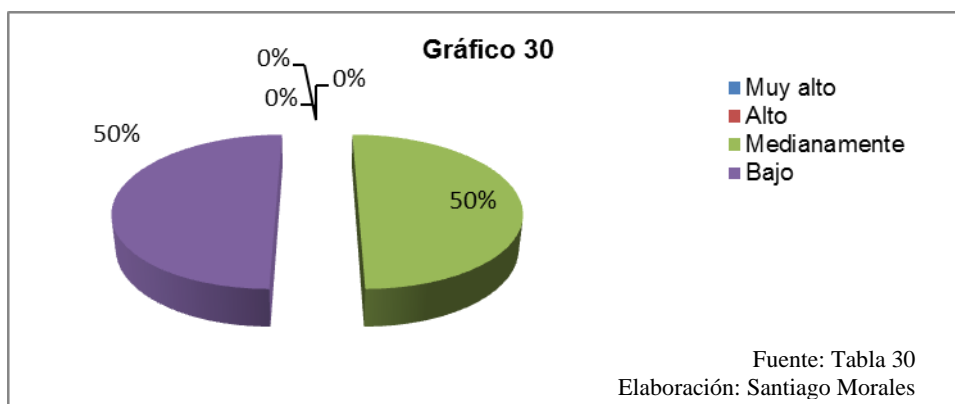
6. Nivel de aplicación de los procedimientos de Mediación y Conciliación en sanciones disciplinarias dentro de la institución.

Tabla 30

<i>Alternativa</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>
Muy alto	0	0
Alto	0	0
Medianamente	1	50
Bajo	1	50
Nulo	0	0
Total	2	100

Fuente: Encuesta

Elaboración: Santiago Morales



En lo referente al nivel de aplicación de los procedimientos de Mediación y Conciliación en sanciones disciplinarias dentro de la institución, señalan los encuestados un 50% a la opción medianamente, otro 50% a la opción bajo y el resto de opciones se marcan 0%. De los datos se puede deducir que aunque los inspectores conocen de la existencia de los procedimientos de mediación y

conciliación, la aplicación de los mismos ante las sanciones disciplinarias no se aplican o ejercen, estos solo se los hace en un 50% en el mejor de los casos.

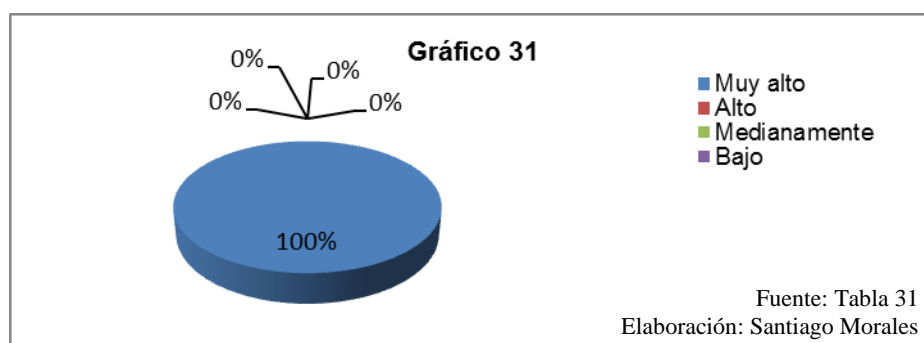
7. Nivel de conocimiento que se tiene sobre el Código de Convivencia que rige a los miembros de la institución.

Tabla 31

<i>Alternativa</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>
Muy alto	2	100
Alto	0	0
Medianamente	0	0
Bajo	0	0
Nulo	0	0
Total	2	100

Fuente: Encuesta

Elaboración: Santiago Morales



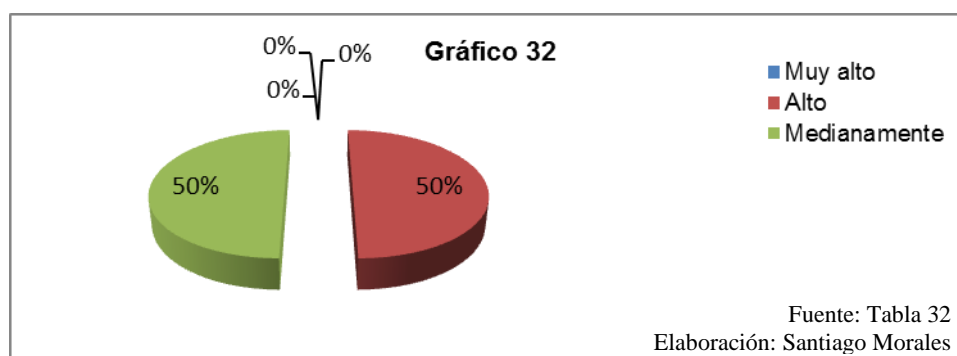
En lo referente al nivel de conocimiento que se tiene sobre el Código de Convivencia que rige a los miembros de la institución, señalan los encuestados un 100% a la opción muy alto, el resto de opciones marca 0%. Según el entender de los inspectores encuestados, todos los miembros de la Institución tienen conocimiento excelente sobre el Código de Convivencia por ende las vivencia de los objetivos del mismo deberían cumplirse integralmente.

8. **Medida en que el Código de Convivencia que rige a los miembros de la institución es suficientemente explícito y completo para la aplican los procedimientos de Mediación y Conciliación en sanciones disciplinarias.**

Tabla 32

<i>Alternativa</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>
Muy alto	0	0
Alto	1	50
Medianamente	1	50
Bajo	0	0
Nulo	0	0
Total	2	100

Fuente: Encuesta
Elaboración: Santiago Morales



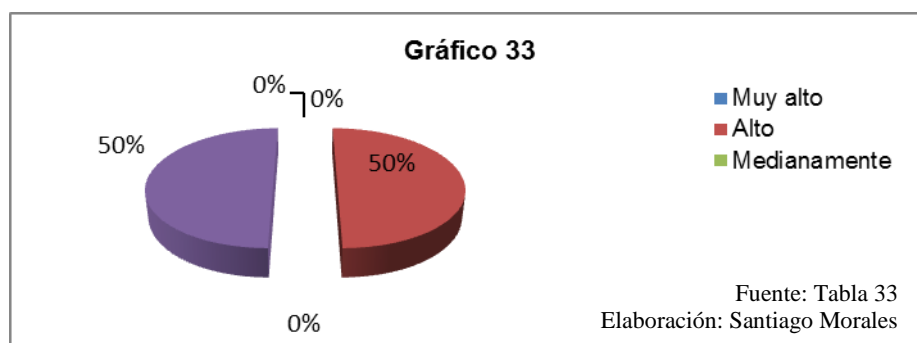
En lo referente a la medida en que el Código de Convivencia que rige a los miembros de la institución es suficientemente explícito y completo para la aplicación de los procedimientos de Mediación y Conciliación en sanciones disciplinarias, señalan los encuestados un 50% a la opción alto, 50% a la opción medianamente, el resto de opciones marca 0%. Los presentes datos corroboran lo que ya han dicho los grupos anteriores: el Código de Convivencia de la Institución no es suficientemente explícito ni completo merece una revisión del mismo.

9. Medida en que, en la institución, se aplica procedimientos de mediación y conciliación para la aplicación de sanciones disciplinarias.

Tabla 33

<i>Alternativa</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>
Muy alto	0	0
Alto	1	50
Medianamente	0	0
Bajo	1	50
Nulo	0	0
Total	2	100

Fuente: Encuesta
Elaboración: Santiago Morales



En lo referente a la medida en que, en la institución, se aplica procedimientos de mediación y conciliación para la aplicación de sanciones disciplinarias, señalan los encuestados un 50% a la opción alto, 50% a la opción bajo, el resto de opciones marca 0%. Es un dato muy interesante que los inspectores encuestados marque 50% en el nivel bajo de la medida de aplicación de los procedimientos de mediación y conciliación, en la Institución no se están aplicando los procedimientos lo que va generando insatisfacción y los niveles de violencia pueden subir ya que no se sancionan de forma adecuada.

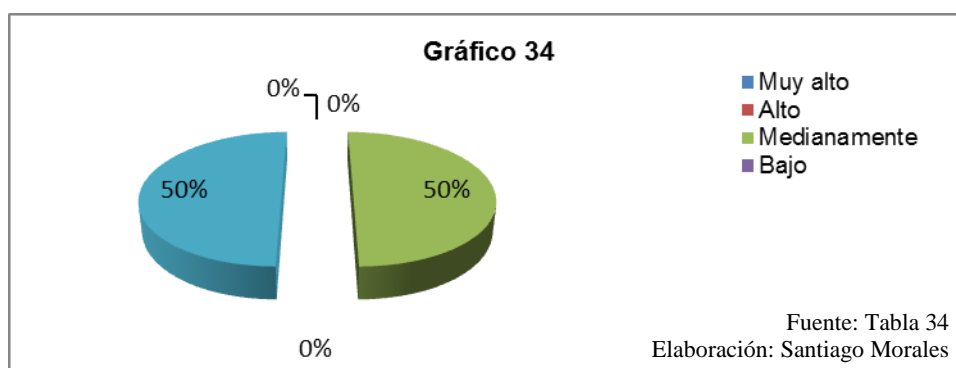
10. Medida en que el personal de la institución conoce los procedimientos de mediación y conciliación en sanciones disciplinarias.

Tabla 34

<i>Alternativa</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>
Muy alto	0	0
Alto	0	0
Medianamente	1	50
Bajo	0	0
Nulo	1	50
Total	2	100

Fuente: Encuesta

Elaboración: Santiago Morales



En lo referente a la medida en que el personal de la institución conoce los procedimientos de mediación y conciliación en sanciones disciplinarias, señalan los encuestados un 50% a la opción medianamente, 50% a la opción nulo y el resto de opciones marca 0%. De los datos anteriores deducimos que hay una gran falta de conocimiento sobre los procedimientos de mediación y conciliación lo cual afecta a las diversas situaciones del convivir dentro de la comunidad educativa.

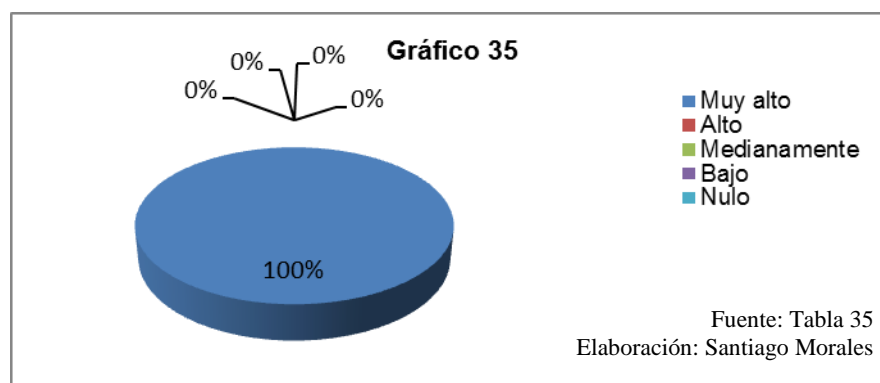
11. Medida en que le gustaría a usted capacitarse en procedimientos de Mediación y Conciliación en la aplicación de sanciones disciplinarias en los estudiantes.

Tabla 35

<i>Alternativa</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>
Muy alto	2	100
Alto	0	0
Medianamente	0	0
Bajo	0	0
Nulo	0	0
Total	2	100

Fuente: Encuesta

Elaboración: Santiago Morales



En lo referente a la medida en que le gustaría a usted capacitarse en procedimientos de Mediación y Conciliación en la aplicación de sanciones disciplinarias en los estudiantes, señalan los encuestados un 100% a la opción muy alto, el resto de opciones marca 0%. Se interpreta que hay un gran deseo de conocer, profundizar y saber utilizar los procedimientos de mediación y conciliación que determina la LOEI, su Reglamento y el Código de Convivencia para mejorar así las relaciones de vida en la comunidad educativa.

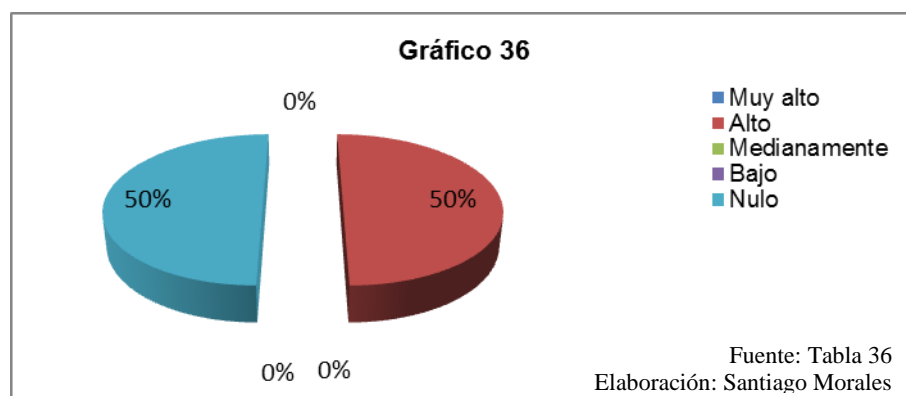
12. Medida en que las sanciones disciplinarias aplicadas en la institución son justas.

Tabla 36

<i>Alternativa</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>
Muy alto	0	0
Alto	1	50
Medianamente	0	0
Bajo	0	0
Nulo	1	50
Total	2	100

Fuente: Encuesta

Elaboración: Santiago Morales



En lo referente a la medida en que las sanciones disciplinarias aplicadas en la institución son justas, señalan los encuestados un 50% a la opción alto, el otro 50% a la opción nulo, el resto de opciones marca 0%. Los datos reflejan una contradicción para unos es justa para otros la aplicación de sanciones es tremendamente injusta, estos dos polos refleja una situación de desigualdad que se vive dentro de la comunidad educativa de la Institución, además de un desconocimiento profundo del principio de proporcionalidad en la sanción.

Entrevista a miembros del DOCE.

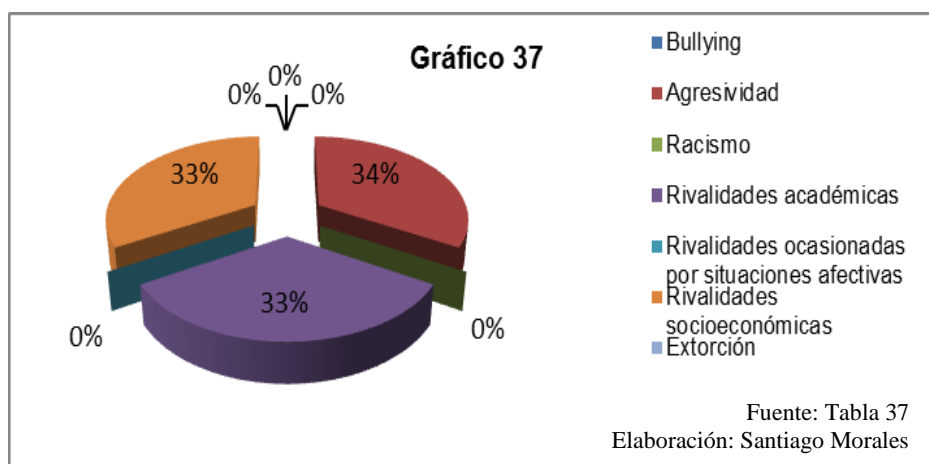
1. Problemas y/o conflictos se presenta con mayor frecuencia entre los estudiantes.

Tabla 37

<i>Alternativa</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>
Bullying	0	0
Agresividad	1	34
Racismo	0	0
Rivalidades académicas	1	33
Rivalidades ocasionadas por situaciones afectivas	0	0
Rivalidades socioeconómicas	1	33
Extorsión	0	0
Otra	0	0
Total	3	100

Fuente: Encuesta

Elaboración: Santiago Morales



Problemas y/o conflictos que se presenta con mayor frecuencia entre los estudiantes es, según los encuestados los siguientes datos: bullying 0%, agresividad 34%, racismo 0%, rivalidades académicas 33%, rivalidades por situaciones afectivas 0% rivalidades socioeconómicas 33%, extorsión y otras 0%. Los datos reflejan una

competencia donde la violencia sigue haciéndose presente como en los grupos anteriores pero que se hace presente como competencias sea académicas o socioculturales.

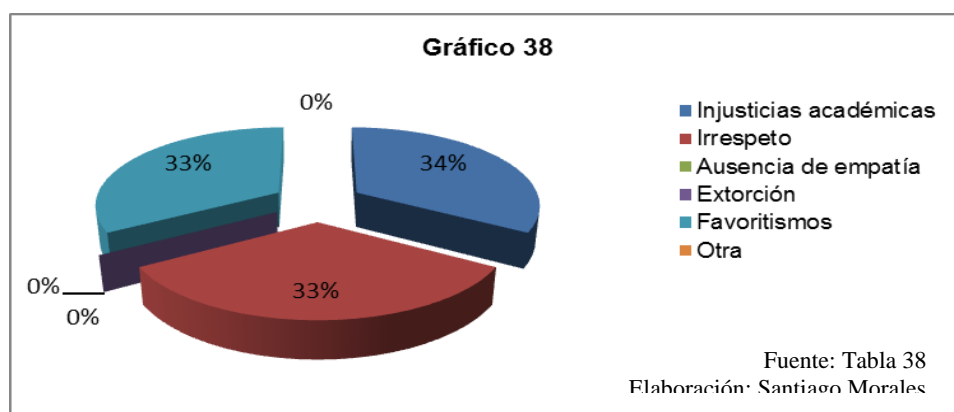
2. El mayor problema y/o conflicto entre estudiantes-profesores y viceversa.

Tabla 38

<i>Alternativa</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>
Injusticias académicas	1	34
Irrespeto	1	33
Ausencia de empatía	0	0
Extorsión	0	0
Favoritismos	1	33
Otra	0	0
Total	3	100

Fuente: Encuesta

Elaboración: Santiago Morales



En cuanto al mayor problema y/o conflicto entre estudiantes-profesores y viceversa, los miembros del DOCE encuestados responde: injusticias académica 34%, irrespeto 33%, ausencia de empatías 0%, extorsión 0%, favoritismos 33%, otras 0%. Lo anterior quiere decir que la violencia se perfecciona en la medida en que crecen las relaciones, se hace presente las injusticias académicas, el irrespeto y el

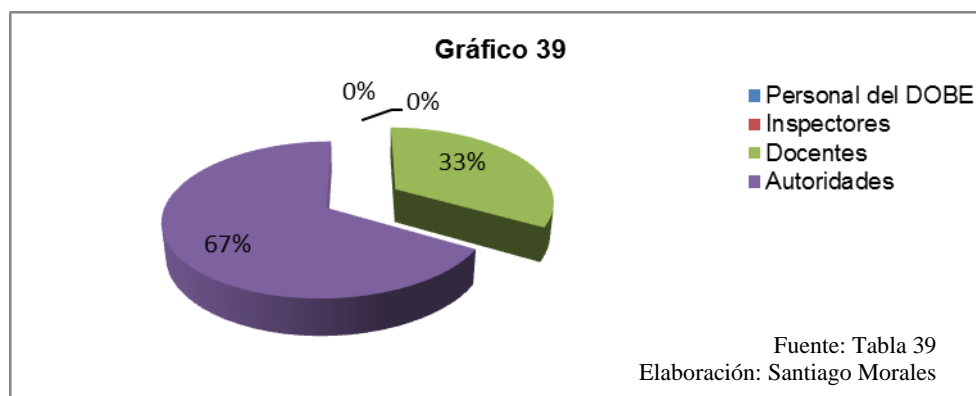
favoritismo. Exige esta realidad una acción inmediata donde se revisen las formas de comunicación y relación.

3. Los que deberían ejercer las sanciones disciplinarias ante los conflictos dentro de la institución.

Tabla 39

<i>Alternativa</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>
Personal del DOCE	0	0
Inspectores	0	0
Docentes	1	33
Autoridades	2	67
Total	3	100

Fuente: Encuesta
Elaboración: Santiago Morales



En cuanto a los que deberían ejercer las sanciones disciplinarias ante los conflictos dentro de la institución, los encuestados responden: Personal del DOCE 0%, inspectores 0%, Docentes 33% y autoridades 67%. Los datos reflejan una situación compleja y de falta de conocimiento del Reglamento y la LOEI.

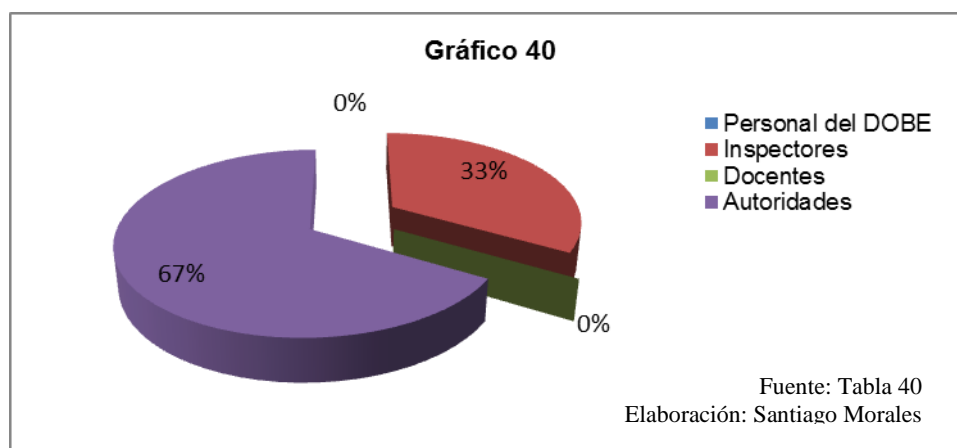
4. Actualmente quienes ejercen las sanciones disciplinarias ante los conflictos.

Tabla 40

<i>Alternativa</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>
Personal del DOCE	0	0
Inspectores	1	33
Docentes	0	0
Autoridades	2	67
Total	3	100

Fuente: Encuesta

Elaboración: Santiago Morales



En relación a quienes actualmente quienes ejercen las sanciones disciplinarias ante los conflictos, se responde: 0% el personal del DOCE, 33% los inspectores, los docentes 0% y las autoridades 67%. En la práctica se puede apreciar que las autoridades son quienes ejercen las sanciones disciplinarias

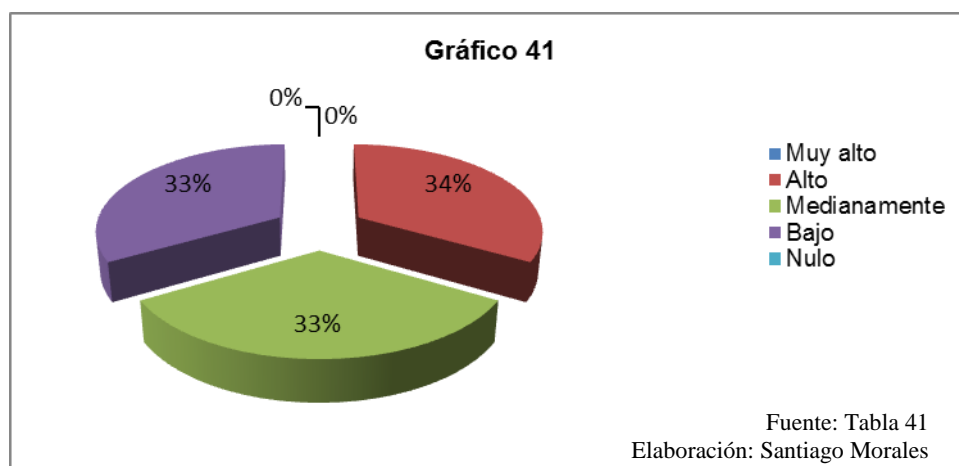
5. Nivel de existencia de los procedimientos de Mediación y Conciliación para la aplicación de sanciones disciplinarias.

Tabla 41

<i>Alternativa</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>
Muy alto	0	0
Alto	1	34
Medianamente	1	33
Bajo	1	33
Nulo	0	0
Total	3	100

Fuente: Encuesta

Elaboración: Santiago Morales



En lo referente al nivel de existencia de los procedimientos de Mediación y Conciliación para la aplicación de sanciones disciplinarias, señalan los encuestados un 34% a la opción alto, 33% a la opción medianamente, el 33% en la opción bajo y el resto de opciones marca 0%. De los resultados se deduce que el nivel de existencia de los procedimientos de medición y conciliación no son conocidos por todos ya que los porcentajes se presentan sobre los 66%.

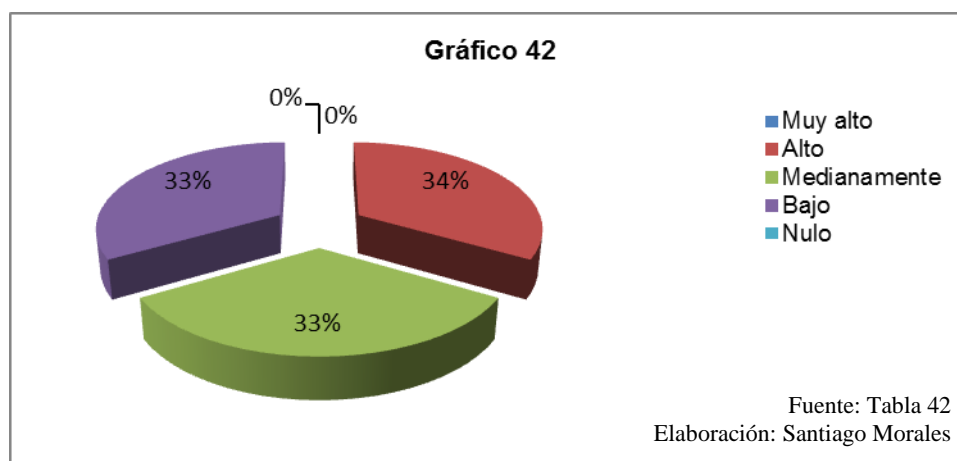
6. Nivel de aplicación de los procedimientos de Mediación y Conciliación en sanciones disciplinarias dentro de la institución.

Tabla 42

<i>Alternativa</i>	<i>Frecuencia</i>	
Muy alto	0	0
Alto	1	34
Medianamente	1	33
Bajo	1	33
Nulo	0	0
Total	3	100

Fuente: Encuesta

Elaboración: Santiago Morales



En lo referente al nivel de aplicación de los procedimientos de Mediación y Conciliación en sanciones disciplinarias dentro de la institución, señalan los encuestados un 34% a la opción alto, 33% a la opción medianamente, el 33%, la opción bajo y el resto de opciones marca 0%. Los datos reflejan un 66% (medianamente + bajo) que están inconformes con el nivel de aplicación, se reafirma lo que han contestado los grupos anteriores.

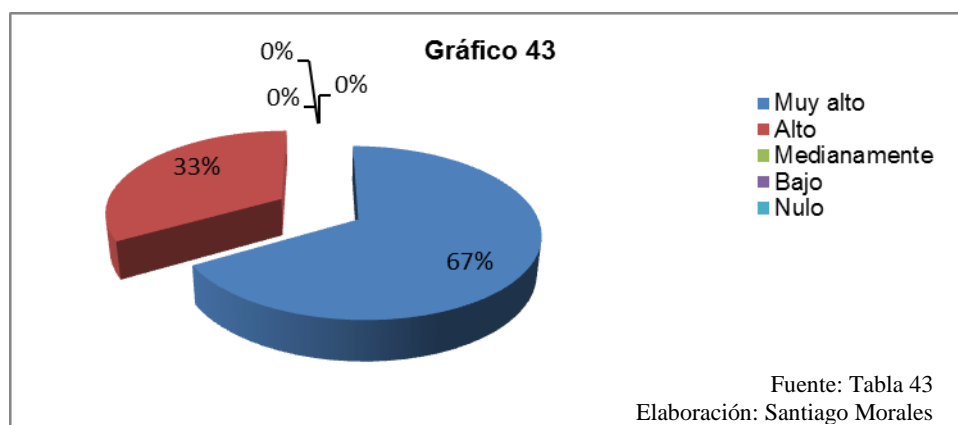
7. Nivel de conocimiento que se tiene sobre el Código de Convivencia que rige a los miembros de la institución.

Tabla 43

<i>Alternativa</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>
Muy alto	2	67
Alto	1	33
Medianamente	0	0
Bajo	0	0
Nulo	0	0
Total	3	100

Fuente: Encuesta

Elaboración: Santiago Morales



En lo referente al nivel de conocimiento que se tiene sobre el Código de Convivencia que rige a los miembros de la institución, señalan los encuestados un 67% a la opción muy alta, 33% a la opción alto y el resto de opciones marca 0%. De los datos se interpretan que los miembros de la comunidad tienen conocimiento del Código de Convivencia de la Institución, afirma así con el grupo de los docentes e inspectores.

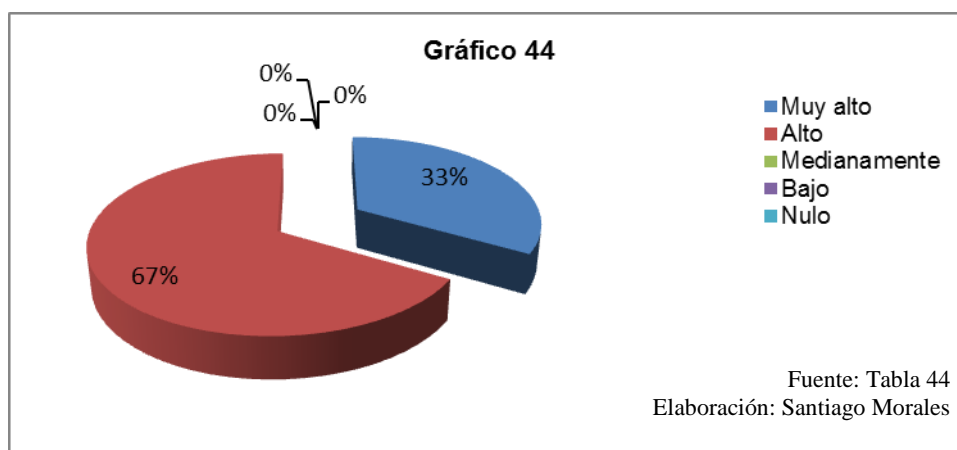
8. Medida en que el Código de Convivencia que rige a los miembros de la institución es suficientemente explícito y completo para la aplicación los procedimientos de Mediación y Conciliación en sanciones disciplinarias.

Tabla 44

<i>Alternativa</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>
Muy alto	1	33
Alto	2	67
Medianamente	0	0
Bajo	0	0
Nulo	0	0
Total	3	100

Fuente: Encuesta

Elaboración: Santiago Morales



En lo referente a la medida en que el Código de Convivencia que rige a los miembros de la institución es suficientemente explícito y completo para la aplicación los procedimientos de Mediación y Conciliación en sanciones disciplinarias, señalan los encuestados un 67% a la opción muy alta, 33% a la opción alto y el resto de opciones marca 0%. Los datos reflejan una tendencia positiva dentro de los miembros del DOCE, para quienes, como conocedores del Código de Convivencia, dicen que es explícito y concreto.

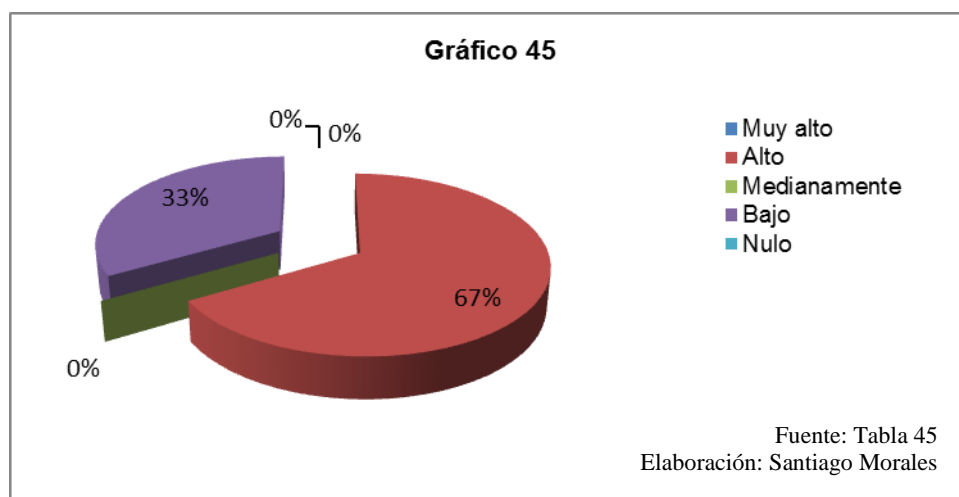
9. Medida en que, en la institución, se aplica procedimientos de mediación y conciliación para la aplicación de sanciones disciplinarias.

Tabla 45

<i>Alternativa</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>
Muy alto	0	0
Alto	2	67
Medianamente	0	0
Bajo	1	33
Nulo	0	0
Total	3	100

Fuente: Encuesta

Elaboración: Santiago Morales



En lo referente a la medida en que, en la institución, se aplica procedimientos de mediación y conciliación para la aplicación de sanciones disciplinarias, señalan los encuestados un 67% a la opción alto, al nivel bajo 33% y el resto de opciones marca 0%. Los datos reflejan una doble tendencia, a pesar de que se da la aplicación de los procedimientos, otro grupo, aunque pequeño dice que la misma aplicación es baja, lo anterior nos dice que hay cierta insatisfacción a pesar del conocimiento que existe.

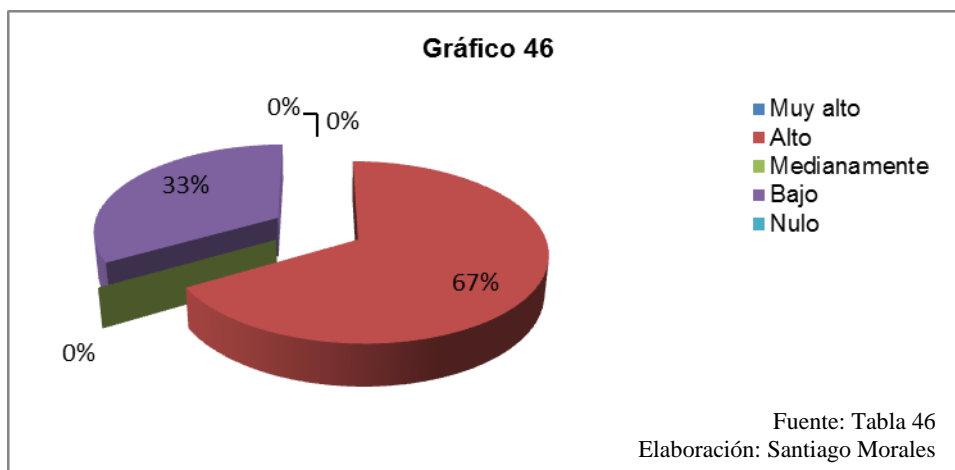
10. Medida en que el personal de la institución conoce los procedimientos de mediación y conciliación en sanciones disciplinarias.

Tabla 46

<i>Alternativa</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>
Muy alto	0	0
Alto	2	67
Medianamente	0	0
Bajo	1	33
Nulo	0	0
Total	3	100

Fuente: Encuesta

Elaboración: Santiago Morales



En lo referente a la medida en que el personal de la institución conoce los procedimientos de mediación y conciliación en sanciones disciplinarias, señalan los encuestados un 67% a la opción alto, un 33% a la opción bajo y el resto de opciones marca 0%. Es la expresión de lo que se ha dicho en los grupos anteriores: al parecer solo son los maestros, autoridades y personal del DOCE quienes conocen los procedimientos más los estudiantes, en su gran mayoría lo desconocen.

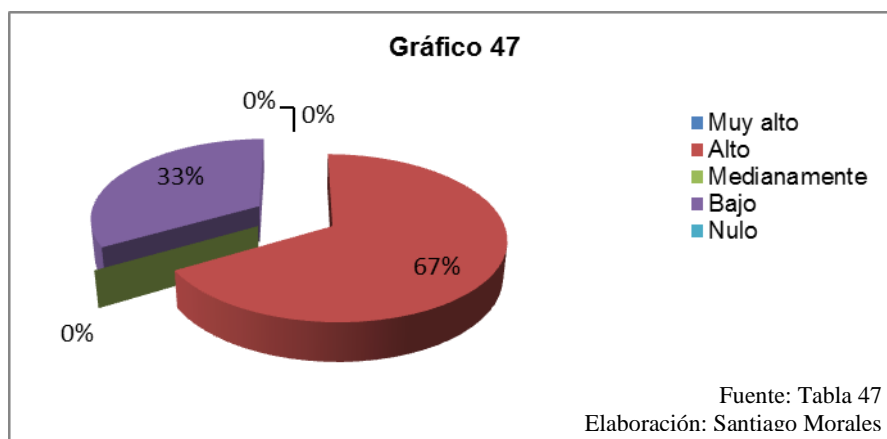
11. Medida en que le gustaría a usted capacitarse en procedimientos de Mediación y Conciliación en la aplicación de sanciones disciplinarias en los estudiantes.

Tabla 47

<i>Alternativa</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>
Muy alto	0	0
Alto	2	67
Medianamente	0	0
Bajo	1	33
Nulo	0	0
Total	3	100

Fuente: Encuesta

Elaboración: Santiago Morales



En lo referente a la medida en que le gustaría a usted capacitarse en procedimientos de Mediación y Conciliación en la aplicación de sanciones disciplinarias en los estudiantes, señalan los encuestados un 67% a la opción alto, 33% a la opción bajo y el resto de opciones marca 0%. A pesar de que hay un deseo alto por capacitarse también se puede apreciar un desinterés por formarse en los procedimientos de mediación y conciliación, esta actitud sería preocupante tratándose de los miembros del personal del DOCE.

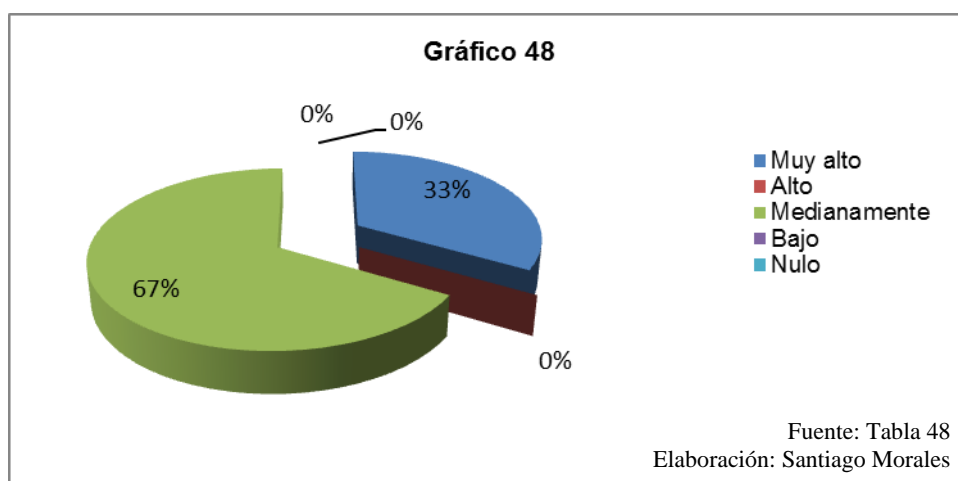
12. Medida en que las sanciones disciplinarias aplicadas en la institución son justas.

Tabla 48

<i>Alternativa</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>
Muy alto	1	33
Alto	0	0
Medianamente	2	67
Bajo	0	0
Nulo	0	0
Total	3	100

Fuente: Encuesta

Elaboración: Santiago Morales



En lo referente a la medida en que las sanciones disciplinarias aplicadas en la institución son justas, señalan los encuestados un 33% a la opción muy alto y un 67% a la opción medianamente, el resto de opciones marca 0%. Reflejan un ambiente de injusticia en el que se desarrollan la convivencia de la comunidad educativa de la institución y de manera especial para aquellas personas que deben ser sancionadas.

Verificación de la Hipótesis

VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS FRECUENCIA OBSERVADA

ESTUDIANTES – CUADRO 49

Variable dependiente e independiente	MUY ALTO	ALTO	MEDIANA	BAJO	NULO	TOTAL
			MENTE			
En qué nivel existen los procedimientos de mediación y conciliación para la aplicación de sanciones disciplinarias.	7	35	23	10	3	78
En qué nivel se aplican los procedimientos de mediación y conciliación en sanciones disciplinarias dentro de su institución.	7	39	22	9	1	78
En qué medida el código de convivencia es suficientemente explícito y completo para la aplicación de los procedimientos de mediación y conciliación en sanciones disciplinarias.	12	31	28	5	2	78
En qué medida, en la institución se aplica procedimientos de mediación y conciliación para la aplicación de sanciones disciplinarias.	9	34	24	7	4	78
En que medida las sanciones disciplinarias aplicadas en la institución son justas.	15	20	29	9	5	78
	50	159	126	40	15	390

VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS FRECUENCIA ESPERADA

ESTUDIANTES – CUADRO 50

	MUY ALTO	ALTO	MEDIANA MENTE	BAJO	NULO	TOTAL
En que nivel existen los procedimientos de mediación y conciliación para la aplicación de sanciones disciplinarias.	10	31.8	25.2	8	3	78
En que nivel se aplican los procedimientos de mediación y conciliación en sanciones disciplinarias dentro de su institución.	10	31.8	25.2	8	3	78
En que medida el código de convivencia es suficientemente explícito y completo para la aplicación de los procedimientos de Mediación y conciliación en sanciones disciplinarias.	10	31.8	25.2	8	3	78
En que medida, en la institución se aplica procedimientos de mediación y conciliación para la aplicación de sanciones disciplinarias.	10	31.8	25.2	8	3	78
En que medida las sanciones disciplinarias aplicadas en la institución son justas.	10	31.8	25.2	8	3	78
	50	159	126	40	15	390

VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS - FRECUENCIA OBSERVADA

PROFESORES – CUADRO 51

	MUY ALTO	ALTO	MEDIANA MENTE	BAJO	NULO	TOTAL
En qué nivel existen los procedimientos de mediación y conciliación para la aplicación de sanciones disciplinarias.	18	10	3	2	0	33
En qué nivel se aplican los procedimientos de mediación y conciliación en sanciones disciplinarias dentro de su institución.	25	5	1	1	1	33
En qué nivel se aplican los procedimientos de mediación y conciliación en sanciones disciplinarias dentro de su institución.	10	15	5	3	0	33
En qué medida el código de convivencia es suficientemente explícito y completo para la aplicación de los procedimientos de mediación y conciliación en sanciones disciplinarias.	20	7	3	2	1	33
En qué medida, en la institución se aplica procedimientos de mediación y conciliación para la aplicación de sanciones disciplinarias.	22	6	2	2	1	33
	95	43	14	10	3	165

VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS FRECUENCIA ESPERADA

PROFESORES – CUADRO 52

	MUY ALTO	ALTO	MEDIANA MENTE	BAJO	NULO	TOTAL
En qué nivel existen los procedimientos de mediación y conciliación para la aplicación de sanciones disciplinarias.	19	8.6	2.8	2	0.6	33
En qué nivel se aplican los procedimientos de mediación y conciliación en sanciones disciplinarias dentro de su institución.	19	8.6	2.8	2	0.6	33
En qué nivel se aplican los procedimientos de mediación y conciliación en sanciones disciplinarias dentro de su institución.	19	8.6	2.8	2	0.6	33
En qué medida el código de convivencia es suficientemente explícito y completo para la aplicación de los procedimientos de mediación y conciliación en sanciones disciplinarias.	19	8.6	2.8	2	0.6	33
En qué medida, en la institución se aplica procedimientos de mediación y conciliación para la aplicación de sanciones disciplinarias.	19	8.6	2.8	2	0.6	33
	95	43	14	10	3	165

VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS FRECUENCIA OBSERVADA

INSPECTORES – CUADRO 53

	MUY ALTO	ALTO	MEDIANA MENTE	BAJO	NULO	TOTAL
En qué nivel existen los procedimientos de mediación y conciliación para la aplicación de sanciones disciplinarias.	22	6	3	0	0	31
En que nivel se aplican los procedimientos de mediación y conciliación en sanciones disciplinarias dentro de su institución.	0	0	28	3	0	31
En que medida el código de convivencia es suficientemente explícito y completo para la aplicación de los procedimientos de Mediación y conciliación en sanciones disciplinarias.	0	25	6	0	0	31
En que medida, en la institución se aplica procedimientos de mediación y conciliación para la aplicación de sanciones disciplinarias.	0	30	0	1	0	31
En que medida las sanciones disciplinarias aplicadas en la institución son justas.	0	17	10	4	0	31
	22	78	47	8	0	155

VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS - FRECUENCIA ESPERADA

INSPECTORES CUADRO 54

	MUY ALTO	ALTO	MEDIANA MENTE	BAJO	NULO	TOTAL
En qué nivel existen los procedimientos de mediación y conciliación para la aplicación de sanciones disciplinarias.	4.4	15.6	9.4	1.6	0	31
En qué nivel se aplican los procedimientos de mediación y conciliación en sanciones disciplinarias dentro de su institución.	4.4	15.6	9.4	1.6	0	31
En qué nivel se aplican los procedimientos de mediación y conciliación en sanciones disciplinarias dentro de su institución.	4.4	15.6	9.4	1.6	0	31
En qué medida el código de convivencia es suficientemente explícito y completo para la aplicación de los procedimientos de mediación y conciliación en sanciones disciplinarias.	4.4	15.6	9.4	1.6	0	31
En qué medida, en la institución se aplica procedimientos de mediación y conciliación para la aplicación de sanciones disciplinarias.	4.4	15.6	9.4	1.6	0	31
	22	78	47	8	0	155

VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS - FRECUENCIA OBSERVADA

DOCE – CUADRO 55

	MUY ALTO	ALTO	MEDIANA MENTE	BAJO	NULO	TOTAL
En qué nivel existen los procedimientos de mediación y conciliación para la aplicación de sanciones disciplinarias.	29	1	1	1	0	32
En qué nivel se aplican los procedimientos de mediación y conciliación en sanciones disciplinarias dentro de su institución.	20	6	3	3	0	32
En qué nivel se aplican los procedimientos de mediación y conciliación en sanciones disciplinarias dentro de su institución.	25	4	2	1	0	32
En qué medida el código de convivencia es suficientemente explícito y completo para la aplicación de los procedimientos de mediación y conciliación en sanciones disciplinarias.	19	9	3	1	0	32
En qué medida, en la institución se aplica procedimientos de mediación y conciliación para la aplicación de sanciones disciplinarias.	15	10	5	2	0	32
	108	30	14	8	0	160

VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS - FRECUENCIA ESPERADA

DOCE – CUADRO 56

	MUY ALTO	ALTO	MEDIANA MENTE	BAJO	NULO	TOTAL
En qué nivel existen los procedimientos de mediación y conciliación para la aplicación de sanciones disciplinarias.	21.6	6	2.8	1.6	0	32
En qué nivel se aplican los procedimientos de mediación y conciliación en sanciones disciplinarias dentro de su institución.	21.6	6	2.8	1.6	0	32
En qué nivel se aplican los procedimientos de mediación y conciliación en sanciones disciplinarias dentro de su institución.	21.6	6	2.8	1.6	0	32
En qué medida el código de convivencia es suficientemente explícito y completo para la aplicación de los procedimientos de mediación y conciliación en sanciones disciplinarias.	21.6	6	2.8	1.6	0	32
En qué medida, en la institución se aplica procedimientos de mediación y conciliación para la aplicación de sanciones disciplinarias.	21.6	6	2.8	1.6	0	32
	108	30	14	8	0	160

Ho: Es la hipótesis nula

Hi: Es la hipótesis alterna

Ho: No existe relación entre planificación y control y el proceso de producción.

Hi: Si existe relación entre planificación y control y el proceso de producción

Nivel de significación y regla de decisión

Nivel de significación

$\alpha = 0.05$

$g1 = (C-1)(h-1) = (5-1)(5-1) =$ Diez y seis (16) grados de libertad $g1$ el valor de

H1 cuadrado

Tabular. 23.542

ESTIMADOR ESTADÍSTICO

$$X^2 = \sum \left[\frac{(O - E)^2}{E} \right]$$

X^2 = valor a calcularse de chi cuadrado

Σ sumatoria

O = frecuencia teórica o esperada

$$X^2 = \sum \left[\frac{(O - E)^2}{E} \right]$$

ESTUDIANTES

$$\left(7 - \frac{10}{10}\right)^2 = 0.9 \left(35 - \frac{31.8}{31.8}\right)^2 = 0.32 \left(23 - \frac{25.2}{25.2}\right)^2 = 0.19 \left(10 - \frac{8}{8}\right)^2 = 0.5$$

$$\left(3 - \frac{3}{3}\right)^2 = 0$$

$$\left(7 - \frac{10}{10}\right)^2 = 0.9 \left(39 - \frac{31.8}{31.8}\right)^2 = 1.63 \left(22 - \frac{25.2}{25.2}\right)^2 = 0.41 \left(9 - \frac{8}{8}\right)^2 = 0.13$$

$$\left(1 - \frac{3}{3}\right)^2 = 1.33$$

$$\left(12 - \frac{10}{10}\right)^2 = 0.4 \left(31 - \frac{31.8}{31.8}\right)^2 = 0.02 \left(28 - \frac{25.2}{25.2}\right)^2 = 0.31 \left(5 - \frac{8}{8}\right)^2 = 1.13$$

$$\left(2 - \frac{3}{3}\right)^2 = 0.33$$

$$\left(9 - \frac{10}{10}\right)^2 = 0.1 \left(34 - \frac{31.8}{31.8}\right)^2 = 0.15 \left(24 - \frac{25.2}{25.2}\right)^2 = 0.06 \left(7 - \frac{8}{8}\right)^2 = 0.13$$

$$\left(4 - \frac{3}{3}\right)^2 = 0.33$$

$$\left(15 - \frac{10}{10}\right)^2 = 2.5 \left(20 - \frac{31.8}{31.8}\right)^2 = 4.38 \left(29 - \frac{25.2}{25.2}\right)^2 = 0.57 \left(9 - \frac{8}{8}\right)^2 = 0.13$$

$$\left(5 - \frac{3}{3}\right)^2 = 1.33$$

$$X^2 = \sum \left[\frac{(O - E)^2}{E} \right]$$

PROFESORES

$$\left(18 - \frac{19}{19} \right)^2 = 0.05 \left(10 - \frac{8.6}{8.6} \right)^2 = 0.23 \left(3 - \frac{2.8}{2.8} \right)^2 = 0.01 \left(2 - \frac{2}{2} \right)^2 = 0$$

$$\left(0 - \frac{0.6}{0.6} \right)^2 = 0.6$$

$$\left(25 - \frac{19}{19} \right)^2 = 1.89 \left(5 - \frac{8.6}{8.6} \right)^2 = 1.51 \left(1 - \frac{2.8}{2.8} \right)^2 = 1.16 \left(1 - \frac{2}{2} \right)^2 = 0.5$$

$$\left(1 - \frac{0.6}{0.6} \right)^2 = 0.27$$

$$\left(10 - \frac{19}{19} \right)^2 = 4.26 \left(15 - \frac{8.6}{8.6} \right)^2 = 4.76 \left(5 - \frac{2.8}{2.8} \right)^2 = 1.73 \left(3 - \frac{2}{2} \right)^2 = 0.5$$

$$\left(0 - \frac{0.6}{0.6} \right)^2 = 0.6$$

$$\left(20 - \frac{19}{19} \right)^2 = 0.05 \left(7 - \frac{8.6}{8.6} \right)^2 = 0.30 \left(3 - \frac{2.8}{2.8} \right)^2 = 0.01 \left(2 - \frac{2}{2} \right)^2 = 0$$

$$\left(1 - \frac{0.6}{0.6} \right)^2 = 0.27$$

$$\left(22 - \frac{19}{19} \right)^2 = 0.47 \left(6 - \frac{8.6}{8.6} \right)^2 = 0.79 \left(2 - \frac{2.8}{2.8} \right)^2 = 0.23 \left(2 - \frac{2}{2} \right)^2 = 0$$

$$\left(1 - \frac{0.6}{0.5} \right)^2 = 0.27$$

$$X^2 = \sum \left[\frac{(O - E)^2}{E} \right]$$

INSPECTORES

$$\left(22 - \frac{4.4}{4.4} \right)^2 = 70.4 \left(6 - \frac{15.6}{15.6} \right)^2 = 6 \left(3 - \frac{9.4}{9.4} \right)^2 = 4.36 \left(0 - \frac{1.6}{1.6} \right)^2 = 1.6 \left(0 - \frac{0}{0} \right)^2 = 0$$

$$\left(0 - \frac{4.4}{4.4} \right)^2 = 4.4 \left(0 - \frac{15.6}{15.6} \right)^2 = 15.6 \left(28 - \frac{9.4}{9.4} \right)^2 = 37 \left(3 - \frac{1.6}{1.6} \right)^2 = 1.22$$

$$\left(0 - \frac{0}{0} \right)^2 = 0$$

$$\left(0 - \frac{4.4}{4.4} \right)^2 = 4.4 \left(25 - \frac{15.6}{15.6} \right)^2 = 6 \left(6 - \frac{9.4}{9.4} \right)^2 = 1.22 \left(0 - \frac{1.6}{1.6} \right)^2 = 1.6 \left(0 - \frac{0}{0} \right)^2 = 0$$

$$\left(0 - \frac{4.4}{4.4} \right)^2 = 4.4 \left(30 - \frac{15.6}{15.6} \right)^2 = 13.3 \left(0 - \frac{9.4}{9.4} \right)^2 = 9.4 \left(1 - \frac{1.6}{1.6} \right)^2 = 0.22$$

$$\left(0 - \frac{0}{0} \right)^2 = 0$$

$$\left(0 - \frac{4.4}{4.4} \right)^2 = 4.4 \left(17 - \frac{15.6}{15.6} \right)^2 = 0.13 \left(10 - \frac{9.4}{9.4} \right)^2 = 0.04 \left(4 - \frac{1.6}{1.6} \right)^2 = 3.6$$

$$\left(0 - \frac{0}{0} \right)^2 = 0$$

$$X^2 = \sum \left[\frac{(O - E)^2}{E} \right]$$

DOCE

$$\left(29 - \frac{21.6}{21.6} \right)^2 = 2.53 \left(1 - \frac{6}{6} \right)^2 = 4.16 \left(1 - \frac{2.8}{2.8} \right)^2 = 1.16 \left(1 - \frac{1.6}{1.6} \right)^2 = 0.22$$

$$\left(0 - \frac{0}{0} \right)^2 = 0$$

$$\left(20 - \frac{21.6}{21.6} \right)^2 = 0.11 \left(6 - \frac{6}{6} \right)^2 = 0 \left(3 - \frac{2.8}{2.8} \right)^2 = 0.01 \left(3 - \frac{1.6}{1.6} \right)^2 = 1.22 \left(0 - \frac{0}{0} \right)^2 = 0$$

$$\left(25 - \frac{21.6}{21.6} \right)^2 = 0.53 \left(4 - \frac{6}{6} \right)^2 = 0.67 \left(2 - \frac{2.8}{2.8} \right)^2 = 0.22 \left(1 - \frac{1.6}{1.6} \right)^2 = 0.22$$

$$\left(0 - \frac{0}{0} \right)^2 = 0$$

$$\left(19 - \frac{21.6}{21.6} \right)^2 = 0.31 \left(9 - \frac{6}{6} \right)^2 = 1.5 \left(3 - \frac{2.8}{2.8} \right)^2 = 0.01 \left(1 - \frac{1.6}{1.6} \right)^2 = 0.22 \left(0 - \frac{0}{0} \right)^2 = 0$$

$$\left(15 - \frac{21.6}{21.6} \right)^2 = 2.01 \left(10 - \frac{6}{6} \right)^2 = 2.67 \left(5 - \frac{2.8}{2.8} \right)^2 = 1.72 \left(2 - \frac{1.6}{1.6} \right)^2 = 0.1$$

$$\left(0 - \frac{0}{0} \right)^2 = 0$$

Estudiantes.-

CUADRO 57

O	E	(O-E)2/□
7	10	0.9
7	10	0.9
12	10	0.4
9	10	0.1
15	10	2.5
35	31.8	0.32
39	31.8	1.63
31	31.8	0.02
34	31.8	0.15
20	31.8	4.38
23	25.2	0.19
22	25.2	0.41
28	25.2	0.31
24	25.2	0.06
29	25.2	0.57
10	8	0.5
9	8	0.13
5	8	1.13
7	8	0.13
9	8	0.13
3	2	0
1	2	1.33
2	2	0.33
4	2	0.33
5	2	1.33
		18.18

$$X^2_t = 23.542 > X^2_c = 18.18$$

De acuerdo con lo establecido se rechaza la hipótesis nula.

El valor de X^2_Z calculado es de 18.18 menor que el valor crítico $X^2_Z = 23.542$ por lo cual se acepta la hipótesis alterna, la misma que nos indica que si existe relación entre Variable dependiente e independiente y es rechazada la hipótesis nula ya que el valor de chi cuadrado calculado no es igual y menor a X^2_Z por ello X^2_Z es la prueba de hipótesis que mejor se adapta para este tipo de investigación

PROFESORES – CUADRO 58

O	E	(O-E)²/□
18	19	0.05
25	19	1.89
10	19	4.26
20	19	0.05
22	19	0.47
10	8.6	0.23
5	8.6	1.51
15	8.6	4.76
7	8.6	0.30
6	8.6	0.79
3	2.8	0.01
1	2.8	1.16
5	2.8	1.73
3	2.8	0.01
2	2.8	0.23
2	2	0
1	2	0.5
3	2	0.5
2	2	0
2	2	0
0	0.6	0.6
1	0.6	0.27
0	0.6	0.6
1	0.6	0.27
3	0.6	0.27
		20.46

$$X^2_t = 23.542 > X^2_c = 20.46$$

De acuerdo con lo establecido se rechaza la hipótesis nula.

El valor de X^2Z calculado es de 20.46 menor que el valor crítico $X^2Z = 23.542$ por lo cual se acepta la hipótesis alterna, la misma que nos indica que si existe relación entre la variable dependiente e independiente y es rechazada la hipótesis nula ya que el valor de chi cuadrado calculado no es igual y menor a X^2Z por ello X^2Z es la prueba de hipótesis que mejor se adapta para este tipo de investigación.

INSPECTORES – CUADRO 59

O	E	(O-E)2/□
22	4.4	70.4
0	4.4	4.4
0	4.4	4.4
0	4.4	4.4
0	4.4	4.4
6	15.6	6
0	15.6	15.6
25	15.6	6
30	15.6	13.3
17	15.6	0.13
3	9.4	4.36
28	9.4	37
6	9.4	1.22
0	9.4	9.4
10	9.4	0.04
0	1.6	1.6
3	1.6	1.22
0	1.6	1.6
1	1.6	0.22
4	1.6	3.6
0	0	0
0	0	0
0	0	0
0	0	0
0	0	0
0	0	0
		189.29

$$X^2_t = 23.542 \leq X^2_c = 189.29$$

De acuerdo con lo establecido se rechaza la hipótesis nula.

El valor de X^2Z calculado es de 189.29 mayor que el valor crítico $X^2Z = 23.542$ por lo cual se rechaza la hipótesis alterna, la misma que nos indica que no existe relación entre la variable dependiente e independiente y es acepta la hipótesis nula ya que el valor de chi cuadrado calculado es igual y mayor a X^2Z por ello X^2Z es la prueba de hipótesis que no se adapta para este tipo de investigación.

DOCE CUADRO 60

O	E	(O-E) ² /□
29	21.6	2.53
20	21.6	0.11
25	21.6	0.53
19	21.6	0.31
15	21.6	2.01
1	6	4.16
6	6	0
4	6	0.67
9	6	1.5
10	6	2.67
1	2.8	1.16
3	2.8	0.01
2	2.8	0.22
3	2.8	0.01
5	2.8	1.72
1	1.6	0.22
3	1.6	1.22
1	1.6	0.22
1	1.6	0.22
2	1.6	0.1
0	0	0
0	0	0
0	0	0
0	0	0
0	0	0
0	0	0
		19.59

$$X^2_t = 23.542 > X^2_c = 19.59$$

De acuerdo con lo establecido se rechaza la hipótesis nula.

El valor de X^2Z calculado es de 19.59 menor que el valor crítico $X^2Z = 23.542$ por lo cual se acepta la hipótesis alterna, la misma que nos indica que si existe relación entre Variable dependiente e independiente y es rechazada la hipótesis nula ya que el valor de chi cuadrado calculado no es igual y menor a X^2Z por ello X^2Z es la prueba de hipótesis que mejor se adapta para este tipo de investigación.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

Para la realización de las conclusiones se han tenido presente un dato que se ha repetido constantemente en las encuestas y en especial desde el punto de vista de los estudiantes quienes, a pesar de responder en parámetros altos a las opciones positivas, las respuestas a las opciones negativas es significativo, la suma de dichas opciones se encuentran en los márgenes del 40 al 48% del grupo. Es un porcentaje importante que merece resaltar ya que expresa inconformidad, falta de conocimiento, etc.

1. En el Instituto Tecnológico Superior “Bolívar” se viven situaciones de violencia, tanto entre estudiantes como en las relaciones estudiantes-maestro; estas situaciones de violencia se expresan concretamente en el bullying, la agresividad, el irrespeto y el favoritismos entre otras.
2. El Código de Convivencia de la Institución no ha sido socializado o no ha llegado conscientemente al colectivo educativo del Instituto Tecnológico Superior “Bolívar”, se lo conoce dentro del grupo de maestro e inspectores más no con los estudiantes de manera general.

3. Los procedimientos de mediación y conciliación para la aplicación de sanciones disciplinarias que se mencionan en el Código de Convivencia del Instituto Tecnológico Superior “Bolívar” no son técnicos y les falta explicación precisa de su proceder.
4. Los procedimientos de mediación y conciliación para la aplicación de sanciones disciplinarias que se mencionan en el Código de Convivencia del Instituto Tecnológico Superior “Bolívar” no se aplican plenamente dentro de la Institución lo que genera injusticias en el convivir de la comunidad educativa.

RECOMENDACIONES

1. Ante las situaciones de violencia que se vive en las relaciones entre estudiantes y entre los estudiantes-maestros se recomienda elaborar un plan de concienciación dentro del Instituto Tecnológico Superior “Bolívar” y concretamente en los paralelos del 10mo año que logre desterrar la violencia de las relaciones interpersonales no solo dentro de la institución sino también en la vida cotidiana.
2. Ante la falta de conocimiento del Código de Convivencia del Instituto Tecnológico Superior “Bolívar” dentro del grupo de los estudiantes, se recomienda aplicar un procedimiento que de origen a un nuevo código en que sean involucrados los estudiantes y toda la comunidad educativa, no

se puede recomendar la socialización del actual y peor aún la aplicabilidad del mismo pues al contener preceptos inadecuados no podría ser un instrumento que valide la protección de derechos.

3. Ante la imprecisión que padecen los procedimientos de mediación y conciliación del Código de Convivencia del Instituto Tecnológico Superior “Bolívar” recomendamos elaborar una propuesta donde se clarifiquen dichos procedimientos y sea mas real y efectivo en el convivir de la comunidad educativa de la Institución.

4. Si se cumplen las anteriores recomendaciones se puede hacer efectiva la siguiente como fruto de un proceso para mejorar la convivencia de la comunidad educativa. La aplicación de los procedimientos de mediación y conciliación para la aplicación de sanciones disciplinarias solo es posible cuando hay una codificación real, que involucre a todos los miembros y que lo conozcan.

CAPÍTULO VI

LA PROPUESTA

6.1. Datos informativos

6.1.1. Título de la propuesta

La elaboración de un Código de Convivencia Institucional que incluya procedimientos de resolución de conflictos para la protección y prevención de derechos de los Estudiantes del Instituto Tecnológico Superior Bolívar.

Datos Informativos

Provincia: Tungurahua

Cantón: Ambato

Parroquia: “La Matriz”

Equipo Técnico Responsable de la Propuesta

La propuesta será ejecutada por la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales en Vinculación con la Entidad Educativa “Instituto Tecnológico Superior Bolívar.

Coordinará el investigador

Ab. Edgar Santiago Morales Morales

Beneficiarios

Todos/as los estudiantes del Instituto Tecnológico Superior Bolívar de la ciudad de Ambato.

Antecedentes de la Propuesta

Revisado el Código de Convivencia actual que rige en el Instituto Tecnológico Superior Bolívar, puedo corroborar sobre la necesidad imperiosa de incluir un nuevo sistema que involucre los procedimientos de resolución de conflictos desde la aplicación razonada de los diversos problemas justificados dentro de esta investigación; problemas que radican en varios factores que deslegitiman la concepción básica de los Derechos Humanos y que han acarreado faltas graves a los sujetos de estudio.

La elaboración de un nuevo Código de Convivencia estará a cargo del investigador Santiago Morales Morales, dicha elaboración estará dirigida a precautelar no solamente el derecho humano mediante la aplicación adecuada del debido proceso si no, que se va mas allá encerrando el ámbito educativo y su realidad social donde todos los actores que hacen la comunidad educativa jugarán un papel importante dentro de la resolución de conflictos.

Dentro de ésta propuesta se puede contra con la aprobación de las Autoridades del plantel educativo y de todos/as los actores directos e indirectos, ya que se ha enfocado cuatro aspectos fundamentales que sustentan este documento, los cuales son: la convivencia pacífica, la garantía de la integridad individual y colectiva, la propuesta de la equidad y respeto de diferencias y fortalecimiento de los vínculos afectivos. Un Código de Convivencia tiene como objetivo primordial promover el ejercicio de la ciudadanía, fortalecer la capacidad de escucha y de expresión ante las acciones diarias que mantienen los diferentes actores de la comunidad educativa y contribuye al desarrollo de los espacios armónico de los espacios cotidianos; al tener como objetivo estos puntos concluiría la propuesta con la aplicación de éste documento bajo el consentimiento de las autoridades y estudiantes del Instituto Tecnológico Superior “Bolívar”.

Fundamentación

Es necesario elaborar Códigos de Convivencia que permitan cambiar las relaciones de los miembros de las comunidades educativas, construidos de forma participativa, a partir de derechos y responsabilidades reconocidos en la Constitución Ecuatoriana, el Código de la Niñez y Adolescencia, La Ley Orgánica de Educación, La Ley de Educación de la Sexualidad y el Amor, la Ley de la Juventud (2001) y en los documentos internacionales como: La Convención sobre los Derechos del Niño y sus protocolos facultativos, el Plan de Acción de la Conferencia Internacional de Población y Desarrollo de El Cairo, la Plataforma de Acción de Beijing y la Declaración de un Mundo Apropiado para los niños del 2000.

Es importante un acuerdo de convivencia en todos los niveles y modalidades del sistema educativo, que propicie cambios en la cultura escolar, con el desarrollo de conductas y actitudes inherentes al respeto de los Derechos Humanos de cada miembro de la comunidad educativa, el buen trato, el desarrollo de ciudadanía, la resolución alternativa de conflictos y el mejoramiento de la calidad del aprendizaje.

El desarrollo de la guía de los Códigos de Convivencia se enmarca y debe tomar en cuenta instrumentos como:

- La Convención de los Derechos del Niño, que reconoce que el niño, niña o adolescente debe estar preparado para una vida independiente en la sociedad y ser formado principalmente en un espíritu de paz, dignidad, respeto, igualdad, libertad y solidaridad.

- La Constitución Política de la República (2008) reconoce en la sección quinta sobre niñas, niños y adolescentes, en el último párrafo del artículo 45, que dice: “...el Estado garantizará su libertad de expresión y asociación, el funcionamiento libre de los consejos estudiantiles y demás formas asociativas”.

- El Código de la Niñez y Adolescencia dispone sobre la protección integral que el Estado, la sociedad y la familia deben garantizar a todos los niños, niñas y adolescentes que viven en el Ecuador, con el fin de lograr su desarrollo integral, el disfrute pleno de sus derechos, en un marco de libertad, dignidad y equidad.

- En agosto del 2001, mediante acuerdo Nro. 178, el Ministerio de Educación dispone que todos los establecimientos educativos introduzcan en el componente curricular del PEI, temas o aspectos relacionados con Educación para la Democracia.

- En agosto del 2003, mediante acuerdo Nro. 1962, la Sra. Ministra de Educación, Rosa María Torres, dispone la elaboración de Códigos de Convivencia en los planteles educativos, para lo cual incluyó un instructivo.

- El Instructivo para el diseño y desarrollo del Código de Convivencia en las instituciones educativas del Ecuador, elaborado por la División Nacional de Orientación Educativa, Vocacional y Bienestar Estudiantil en abril de 2004.

- En mayo del 2006, mediante acuerdo Nro. 274, el Sr. Ministro de Educación, Raúl Vallejo, lanza la Campaña Nacional de Educación Ciudadana, que debía ser asumida por el personal docente del área de Ciencias Sociales.

- El Acuerdo Ministerial numero 182 de mayo del 2007, que institucionaliza la elaboración en cada institución educativa de Códigos de Convivencia, cuya aplicación se convierta en el nuevo parámetro de la vida escolar. Adicionalmente, el Acuerdo Ministerial numero 403, educación de la sexualidad, prevención de VIH-SIDA y aplicación del plan para erradicación de delitos sexuales en el ámbito educativo.

Posicionamiento del Código de Convivencia en el proyecto educativo institucional PEI.

Con la instauración de la Reforma Curricular Consensuada, en 1996, el Ministerio de Educación, dio los primeros pasos hacia el establecimiento de una **Educación para la Paz**. Dentro de esta propuesta curricular para los diez años de educación básica, se establecieron tres ejes transversales: ambiente, valores e interculturalidad; áreas con importantísimo abanico de contenidos para una cultura de paz. El acuerdo ministerial No.1786 dispone a las entidades educativas construir su Plan Educativo Institucional (PEI), como herramienta de gestión estratégica para la transformación institucional que tiene **dos elementos**; uno tangible, que es la planificación estratégica y otro vivencial, donde la comunidad educativa reflexiona permanentemente sobre los cambios actitudinales y colectivos de los actores involucrados.

En mayo del 2007, mediante Acuerdo Ministerial Nro. 182, el Ministro de Educación, Raúl Vallejo, dispone la institucionalización del Código de Convivencia en todos los planteles educativos del país, para lo cual propone algunas pautas para su elaboración, determinando ejes como: democracia, ciudadanía, cultura del buen trato, valores, equidad de género, comunicación, disciplina y autodisciplina, honestidad académica y uso de la tecnología.

Es así que el Instituto tecnológico Superior “Bolívar” de ésta ciudad de Ambato ante la necesidad de acoplar nuevas técnicas para la resolución de sus conflictos, debe ajustarse

a las disposiciones emanadas por los órganos administrativos estatales que se han pronunciado para la ejecución de los procedimientos de resolución de conflictos.

Propuesta:

“Código de Convivencia del Instituto Tecnológico Superior Bolívar”.

Objetivo

General

Elaborar el Código de Convivencia Institucional que incluya procedimientos de resolución de conflictos para la protección y prevención de derechos de los Estudiantes del Instituto Tecnológico Superior Bolívar.

Específicos

- Establecer el procedimiento de estructuración del Código de Convivencia institucional.
- Implementar los procesos de resolución alternativa de resolución de conflictos.
- Obtener la aprobación del Código de Convivencia por parte del instituto tecnológico Superior “Bolívar” y su registro en el Concejo Cantonal de la Niñez y de la Adolescencia..
- Socializar el Código de Convivencia institucional a todos los/a integrante de la comunidad educativa del Instituto Tecnológico Superior Bolívar.

- Ejercer una asesoría técnica de un año lectivo para la operatibización del Código de Convivencia dentro del plantel educativo.

Desarrollo de la propuesta:

**CÓDIGO DE CONVIVENCIA DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO
SUPERIOR BOLÍVAR**

CONSIDERANDO

Que.- La Constitución de la República del Ecuador, en el artículo 66 señala “La Educación es derecho irrenunciable de las personas, deber inexcusable del Estado, la sociedad y la familia; área prioritaria de la inversión pública, requisito del desarrollo nacional y garantía de la equidad social.- Es responsabilidad del Estado definir y ejecutar políticas que permitan alcanzar estos propósitos.

Que.- La Constitución de la República del Ecuador, en el artículo señala que todas las organizaciones podrán desarrollar formas alternativas de mediación y solución de conflictos, en los casos que permita la ley; actuar por delegación de la autoridad competente, con asunción de la debida responsabilidad compartida con esta autoridad; demandar la reparación de daños ocasionados por entes públicos o privados; formular propuestas y reivindicaciones económicas, políticas, ambientales, sociales y culturales; y las demás iniciativas que contribuyan al buen vivir.

Que.- La Ley Arbitraje y mediación determina en su Artículo 43, que la mediación es un procedimiento de solución de conflictos por el cual las partes, asistidas por un tercero neutral llamado mediador, procuran un acuerdo voluntario, que verse sobre materia transigible, de carácter extrajudicial y definitivo, que ponga fin al conflicto.

Que.- La Ley orgánica de Educación determina que los establecimientos educativos, públicos como privados ejecutarán su normativa interna hacia una cultura de paz y respeto dentro de los parámetros legales y de preservancia de los Derechos Humanos.

Que.- El Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación establece que el Estado garantiza la educación y reconoce el derecho que tienen las personas naturales o jurídicas.

Que.- Con fecha 22 de mayo de 2007, el Ministro de Educación expidió el Acuerdo Ministerial N° 182, por el cual se institucionaliza el CÓDIGO DE CONVIVENCIA en las entidades educativas como un instrumento de construcción colectiva por parte de la comunidad educativa, derogando las normas de igual o menor jerarquía que se opongan a dicho acuerdo.

Que.- Es necesario actualizar los criterios para implementar una política coherente unificada a ordenar el accionar institucional respecto al desempeño y convivencia de los actores educativos para optimizar las relaciones humanas y desarrollar sus actividades en armonía.

Que.- El Comité de redacción del Código de Convivencia del Instituto Tecnológico Superior Bolívar, se ha reunido y redactado el proyecto el mismo que ha sido aprobado por la Asamblea General específica designada para el efecto.

Por los considerandos expuestos, luego de recibidas las copias de las Actas, todos los documentos que apoyan la elaboración de un nuevo Código de Convivencia Institucional y el Proyecto pertinente, el Consejo Directivo del Instituto Tecnológico Superior “Bolívar”, en uso de sus atribuciones legales y reglamentarias. **ACUERDA.-**

Expedir el presente **“CÓDIGO DE CONVIVENCIA DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR BOLÍVAR”**, de cumplimiento obligatorio para toda su comunidad educativa, el mismo que ha sido aprobado por la Asamblea específica designada para el efecto, cuyo texto es el que consta a continuación:

TÍTULO I

MARCO LEGAL

CAPÍTULO I

DEL OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Art.1.- Objeto del Código de Convivencia.- El presente Código de Convivencia tiene por objeto regular de una manera coherente, ordenada y pacífica las políticas disciplinarias, académicas, administrativas y las relaciones interpersonales de los actores del Instituto Tecnológico Superior Bolívar, para favorecer el desarrollo integral de los educandos y su participación en el logro de los objetivos del plantel.

Art. 2- Ámbito de aplicación.- El presente Código de Convivencia, es de cumplimiento obligatorio para quienes son parte del Instituto Tecnológico Superior Bolívar, con el fin de optimizar las relaciones personales e interpersonales de sus miembros; es decir, para que interactúen en armonía, se respeten y acepten mutuamente, hagan de la institución educativa un espacio de vivencias democráticas, de aprendizaje diario de ciudadanía activa, que propenda al crecimiento personal permanente en un ambiente de orden, seguridad, paz y democracia. Por el objeto mismo que conlleva la actividad de formar a la niñez y juventud, existen determinadas prácticas, actitudes o actividades externas a la comunidad que afectan directa o indirectamente al sistema educativo del Instituto Tecnológico Superior Bolívar. Por lo que también serán consideradas para la consecución del convivir armónico y desempeño correcto y pacífico de las actividades internas

El ámbito armónico de la relación entre autoridades, personal docente, personal administrativo y de servicio, estudiantes, madres, padres de familia o representantes legales, se pretende conseguir a través del respeto de sus derechos y el ejercicio de sus responsabilidades en todo acto, sea éste interno o externo.

Art. 3.- La Comunidad educativa: La Comunidad educativa se encuentra constituida por todos quienes forman parte del Instituto Tecnológico Superior Bolívar, ya sean miembros actores del servicio requerido o usuarios del servicio, que corresponde al servicio ofertado, que corresponde a los colaboradores que brindan el servicio: titulares, por contrato, accidentales, y pueden ser del personal directivo, docente, administrativo, de seguridad y servicios generales.

CAPÍTULO II

DE LA FUNDAMENTACIÓN LEGAL

Art. 4.- Existencia de Instituto Tecnológico Superior Bolívar.- El Instituto Tecnológico Superior Bolívar, como tal se constituye legalmente mediante Resolución Ministerial expedida el 27 de Abril de 1861, lo que le faculta para ofrecer servicios educativos a la comunidad del catón Ambato provincia de Tungurahua.

Art. 5.- Fuentes legales del Código de Convivencia.- Para la elaboración del presente Código de Convivencia se ha observado la siguiente normatividad legal:

- Constitución de la República del Ecuador
- Ley Orgánica de Educación.
- Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación.
- Reglamento Especial de Orientación.
- Reglamento de Educación Especial.
- Ley 180 sobre Discapacidades.
- Ley de Arbitraje y Mediación
- Reglamento Especial para los colegios experimentales.
- Código de la Niñez y la Adolescencia.
- Resolución 1443 de fecha abril 9 de 1.996, del Ministerio de Educación y Cultura.(Aplicación de la Reforma Curricular Consensuada).
- Acuerdo Ministerial N° 4822, del Ministerio de Educación y Cultura, de diciembre 22 del 2002, mediante el cual se institucionalizan los Gobiernos Estudiantiles en todo el Sistema educativo.

- Acuerdo ministerial N° 403, del Ministerio de Educación, del 10 de agosto del 2006, mediante el cual se institucionaliza la educación sexual en los establecimientos educativos fiscales, particulares, fisco misionales y municipales del país en los niveles básica y bachillerato, dando cumplimiento a la Ley sobre la Educación de la Sexualidad y el Amor.
- Acuerdo Ministerial N° 3393, del 27 de agosto del 2004, publicado en el R.O. N°431 del 24 de septiembre del 2004, sobre la “Erradicación de los Delitos Sexuales en el Sistema educativo”
- Acuerdo Ministerial N° 089, de fecha 8 de marzo del 2007, del Ministerio de Educación, prohíbe a las autoridades de los planteles de los diferentes niveles y modalidades del Sistema Educativo Nacional, la expulsión, suspensión, negación de matrícula, o cualquier tipo de discriminación a las estudiantes que estén en estado de embarazo
- Acuerdo Ministerial N° 196, de fecha mayo 30 del 2007, del Ministerio de Educación, que emite reformas al Acuerdo 3393. Se deroga el artículo 12.- Se sustituye el Artículo 13.
- Acuerdo Ministerial N° 3425, de fecha agosto 27 del 2004, del Ministerio de Educación y Cultura. (Reforzamiento de la Educación Técnica)
- Acuerdo Ministerial N° 182, del 22 de mayo del 2007, del Ministerio de Educación, mediante el cual se institucionaliza el Código de Convivencia en las Instituciones educativas como un instrumento de construcción colectiva por parte de la comunidad educativa.
- Acuerdo Ministerial N° 287 de junio 12 del 2006, del Ministerio de Educación, mediante el cual se autoriza a las Instituciones educativas públicas y privadas del

país, el funcionamiento de los Programas que oferta la Organización del Bachillerato Internacional.

- Todos los libros, Códigos, Acuerdos Ministeriales son documentos internos vigentes que respaldan a Instituto Tecnológico Superior Bolívar, además del Proyecto Educativo Institucional (PEI); Reglamento Interno.

Art. 6.- Incorporación de normas legales.- Se consideran incorporadas al presente Código de Convivencia las normas legales vigentes de la Ley de Educación, el Reglamento General a la Ley de educación y demás Reglamentos, Acuerdos Ministeriales, Resoluciones de las autoridades competentes del área educativa, en todo cuanto fuere aplicable, dada la naturaleza de derecho del Instituto Tecnológico Superior Bolívar y en cuanto ni se afecte la esencia misma de su personería y existencia jurídica. En los casos en que dentro del presente Código de Convivencia se invoque en forma expresa el articulado de una Ley o Reglamento específico, y de producirse posteriormente una reforma legal de dicho articulado de Ley o Reglamento, se entenderá reformado también en el presente Código, en cuanto fuere aplicable y aplicando la respectiva concordancia.

Art. 7.- Conocimiento del Código de Convivencia.- Obligatoriedad que las madres, padres de familia, representantes legales conozcan el Código de Convivencia. ¿En que forma lo haría conocer? Socialización a nivel general y a nivel particular por años a cargo de la maestra/o guía de curso. Al Personal docente, administrativo, de seguridad, a través de la socialización en una jornada pedagógica según el cronograma de la Institución.

TÍTULO II

MARCO TEÓRICO

CAPÍTULO I

Art. 8.- Política de la Calidad.- Se asume como una directriz del Sistema de Gestión de la Calidad del Instituto Tecnológico Superior Bolívar su misión y visión Institucional. Esta política establece que: “Nuestra misión es desarrollar nuestra capacidad crítica, reflexiva de los educandos del Instituto Tecnológico Superior Bolívar, con una educación de calidad, enmarcadas en aspectos científicos, tecnológicos y morales, fundamentándonos en la teoría y la práctica..”

CAPÍTULO II

DE LOS PRINCIPIOS, OBJETIVOS Y POLÍTICAS ESPECÍFICOS

Art. 9.- Principios.- Entre los alcances de convivencia del hacer educativo en pro de alcanzar los objetivos generales, se determinan los siguientes:

- a) Propender la transformación del hombre y mujer para el desarrollo de su intelecto que formalicen su convivir en la sociedad desde un punto de vista pacífico y educativo.
- b) Propiciar el desarrollo de competencias intelectuales, físicas y morales que permitan
- c) Garantiza el cumplimiento de la ley y respeto mutuo.
- d) Privilegiar el cumplimiento en los ejes de la formación de la personalidad en lo que respecta la concepción de valores, igualdad y responsabilidad.

- e) Potenciar los aprendizajes básicos para la convivencia social: no agredir al congénere (prójimo), comunicarse, interactuar y ayudarse mutuamente.
- f) Fomenta la cultura de la participación, en la cual nuestras-os estudiantes aprendan a concebir su posición como actores directos de la estructura de un Estado.

Art. 10. Objetivos.- Dentro del proceso de convivencia institucional se aplican metodologías acordes al plan educativo institucional y de resolución alternativa de conflictos siendo los siguientes objetivos específicos:

- a) Promover el desarrollo intelectual del o la estudiante matriculado en el Instituto Tecnológico Superior Bolívar.
- b) Promover la práctica pacífica de la resolución de conflictos del estudiante matriculado en el Instituto Tecnológico Superior Bolívar.
- c) Mejorar e integrar los contenidos académicos y de convivencia en la malla curricular de la Institución.
- d) Generar y fortalecer la paz, unidad y solidaridad de la comunidad educativa.
- e) Desarrollar las actitudes sociales de los y las estudiantes mediante la aplicación de éste código.
- f) Integrar activamente todos los sectores de la comunidad educativa en un ambiente de paz y racionalidad para el desenlace de los conflictos.

Art. 11.-Políticas.- En el Instituto Tecnológico Superior Bolívar, se seguirán las siguientes políticas educativas:

- a. Interés superior del niño.
- b. Corresponsabilidad.
- c. Igualdad y no discriminación.
- d. Participación.
- e. Inmediación
- f. Interculturalidad.
- g. Prioridad absoluta.
- h. Ejercicio progresivo.

TÍTULO III

RÉGIMEN ESCOLAR

CAPÍTULO I

DEL AÑO ESCOLAR Y LA JORNADA

Art. 12.- Año Escolar.- El año escolar o año lectivo se iniciará con el período de matrículas ordinarias y concluirá con el último día laborable. Las clases en los niveles medio se iniciarán en el mes de Septiembre y concluirán al término de los 200 días o jornadas laborables, en el mes de Junio del año calendario siguiente, pudiendo ser adelantadas o retrasadas por calamidad, por disposición del Ministro de Educación. El año escolar se divide en quinquimestres con una semana intermedia de receso o vacaciones entre los trimestres.

Art. 13.- Jornadas de trabajo.- La jornada diaria de trabajo o escolarización podrá organizarse de manera flexible, de acuerdo a lo establecido en Proyecto Educativo Institucional aprobado por la Dirección Provincial de Educación.

Art. 14.- Matriculación.- Es el acto voluntario y legal por el cual el Instituto Tecnológico Superior Bolívar formaliza la vinculación del o la estudiante admitido-a en el plantel y se efectúa al momento de la anotación en libro de matrículas.

La matriculación es precedida por la suscripción de un convenio mediante el cual se comprometen a aceptar, respaldar y respetar el presente CÓDIGO DE CONVIVENCIA del Instituto Tecnológico Superior Bolívar además de la Ley orgánica de educación y su Reglamento General, el Proyecto Educativo Institucional (PEI), Reglamento Interno y demás documentos legales que reglamenten la parte académica y disciplinaria de la institución.

Art. 15.- Causales de Terminación de Prestación de Servicios Educativos.- Las causales para la terminación de Prestación de Servicios Educativos son las siguientes:

- a) Mutuo consentimiento.
- b) Terminación del año lectivo.
- c) Por voluntad tácita del o la estudiante
- d) Por prescripción médica o psicológica, que no permita cumplir con el desarrollo académico.
- g) Incumplimiento reiterado de los compromisos adquiridos, sean académicos o disciplinarios.
- j) Cuando exista 25 % de inasistencia

CAPÍTULO II

DE LA EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN

Art. 16.- Evaluación.- La Evaluación es parte del proceso formativo en todos los niveles de la institución y a de ser permanente, sistemática, continua, científica y procesal para lo cual se instrumentarán criterios adecuados de auto evaluación, coevaluación y heteroevaluación. La evaluación permitirá reorientar los procesos, modificar actitudes y procedimientos, proporcionar información, detectar vacíos, atender diferencias y fundamentar la promoción de los estudiantes.

Art. 17.- Calificaciones parciales y quimestrales: Las/los estudiantes tendrán dos calificaciones en cada asignatura del plan de estudios; una nota promedio de asignaturas en cada quinquimestre y un promedio de la suma de los promedios de los dos quinquimestres, dividido para dos. El rendimiento quinquemestral será el promedio de aportes por investigación y otro de desempeño clase. Las asignaturas en cada quinquemestre, serán evaluadas sobre veinte (20) puntos y se aprobará con un promedio de 12 como mínimo. Dentro de esta escala se establecen las siguientes categorías:

Categoría Puntaje:

Excelente 20

Sobresaliente 19-18

Bueno 18 – 15

Regular 14 – 12

Art. 18.- Exámenes de recuperación.- La recuperación instrumentada por la institución y en concordancia con la Ley y Reglamento de educación. En la recuperación pedagógica, el/la estudiante debe acreditar el mínimo de la nota requerida.- ¿Cómo se ayuda?

1.- Recapitulación y profundización de contenidos.

2.- Tareas de refuerzo.

3. Aplicación de pruebas acumulativas de los meses precedentes.

En este caso el Tutor/a responsable del año de o la adolescente postulante a la recuperación deberá asignar los responsables de los tres aspectos señalados anteriormente.

CAPÍTULO IV

DE LA RECALIFICACIÓN

Art. 19.- Recalificación.- Para el efecto se seguirán los siguientes pasos:

- a) La petición de recalificación se hará en el plazo de tres días luego de haber sido asignada la nota, ante la comisión evaluadora quien designará a un docente a fin de la materia.
- b) Evaluación de la procedencia o no de la recalificación, este proceso será regido por un/a docente a fin de la materia que haya sido profesor del estudiante que requiere la recalificación.
- c) Para la recalificación se tomará en cuenta parámetros estrictamente académicos.

- d) La recalificación no será objeto de mediación
- e) Para efectos de recalificación fuera del término establecido se tomará en cuenta la ejecución de resoluciones o disposiciones de órganos superiores o de protección de derechos que amerite la reparación del daño que radicó la nota recalificada.

CAPÍTULO V

DE LA DISCIPLINA

Art.20.- Del sistema disciplinario.- Se conoce como disciplina a la capacidad que puede ser desarrollada por cualquier ser humano y que implica, para toda circunstancia u ocasión, la puesta en práctica de una actuación ordenada y perseverante, en orden a obtener un bien o fin determinado.

Art. 21.- Para los casos especiales de indisciplina o de faltas a la normatividad.- Los casos de indisciplina están enfocados desde la normativa de éste Código de Convivencia, son recurrentes a estas faltas:

- a) Estudiantes del plantel
- b) Docentes titulares y a contrato
- c) Personal administrativo
- d) Padres y madres o representantes legales de los estudiantes
- e) Personal de servicios

TÍTULO IV

DE LOS ACTORES DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA

CAPÍTULO I

DE LAS-OS ESTUDIANTES Y SUS DERECHOS

Art. 22.- Estudiantes o Alumnas-os.- Adquieren la calidad de personas responsables de cumplir sus obligaciones y exigir el cumplimiento de sus derechos dentro de la Institución educativa.

Art. 23.- Derechos Generales.- Los estudiantes tendrán derecho a que se les reconozca y respeten todos los derechos detallados de conformidad con la Constitución de la República del Ecuador, Estatutos y Tratados Intencionales Ratificados por el Ecuador y los que determinen el presente Código de Convivencia.

Art. 24.- Derechos específicos.- Los estudiantes tendrán derechos:

- a) Reconocimiento de su calidad de sujetos de derecho.
- b) Garantía y prevalencia de sus derechos de Supervivencia, Protección, Desarrollo y Participación.
- c) Ser parte de la protección integral y recibir gratuitamente los servicios médicos, trabajo social y de psicología.
- d) Ser parte activa de las decisiones institucionales que trate sobre un derecho colectivo.
- e) Ser sometido al debido proceso y derecho a la defensa en casos de conflictos.
- f) Hacer uso de métodos alternativos de resolución de conflictos en casos de acciones disciplinarias.

- g) Conocer previamente el presente Código de Convivencia

CAPÍTULO II

DE LOS DEBERES DE LOS ESTUDIANTES

Art. 25.- Deber y obligación general.-

Todo estudiante del Instituto Tecnológico Superior Bolívar, tiene como obligación:

- a) Respetar a la Patria y sus símbolos;
- b) Conocer la realidad del país, cultivar la identidad nacional y respetar su pluriculturalidad; ejercer y defender efectivamente sus derechos y garantías;
- c) Respetar los derechos y garantías individuales y colectivas de los demás;
- d) Cultivar los valores de respeto, solidaridad, tolerancia, paz, justicia, equidad y democracia;
- e) Cumplir su responsabilidad relativa a la educación;
- f) Actuar con honestidad y responsabilidad en el hogar y en todas las etapas del proceso educativo;
- g) Respetar a sus progenitores, maestros y más responsables de su cuidado y educación; y,
- h) Respetar los procesos y cumplir los acuerdos y disposiciones que se llegare a tener por acciones indisciplinarias tratadas en la Institución.

CAPÍTULO III

DE LAS-OS DOCENTES Y SUS DERECHOS

Art. 26.- Docentes.- Adquieren la calidad de servidores públicos obligados de cumplir sus obligaciones y exigir el cumplimiento de sus derechos dentro de la Institución educativa conforme a sus funciones.

Art. 27.- Derechos Generales.- Los docentes tendrán derecho a que se les reconozca y respeten todos los derechos detallados de conformidad con la Constitución de la República del Ecuador, leyes a fines y los que determinen el presente Código de Convivencia.

Art. 28.- Derechos específicos.- Los docentes tendrán derechos:

- a) Reconocimiento de su calidad de servidores públicos, remunerados, con actividades acorde a sus perfiles profesionales, sujetos a la organización jerárquica institucional con capacidad para reclamar y decidir ante cualquier acto que altere o disminuya su gestión.
- b) Ser actores directos ante cualquier decisión institucional.
- c) Ser sometido al debido proceso y derecho a la defensa en casos de conflictos.
- d) Hacer uso de métodos alternativos de resolución de conflictos en casos de acciones disciplinarias en su contra.
- e) Conocer previamente el presente Código de Convivencia

CAPÍTULO IV

DE LOS DEBERES DE LOS DOCENTES

Art. 29.- Deber y obligación general.- Todo docente del Instituto Tecnológico Superior Bolívar, tiene como obligación:

- a) Respetar las leyes, reglamentos, estatutos y disposiciones que rigen la entidad educativa.
- b) Respetar la integridad física, psicológica, sexual y patrimonial de sus estudiantes;
- c) Respetar los derechos y garantías individuales y colectivas de los demás integrantes de la comunidad educativa;
- d) Desarrollar los valores de respeto, solidaridad, tolerancia, paz, justicia, equidad y democracia;
- e) Cumplir su responsabilidad relativa a la educación;
- f) Actuar con honestidad y responsabilidad en la institución y en todas las etapas del proceso educativo;
- g) Incentivar la cultura del diálogo, paz y mediación ante los conflictos
- h) Respetar los procesos y cumplir los acuerdos y disposiciones que se llegare a tener por acciones indisciplinarias tratadas en la Institución.

CAPÍTULO V

DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y SUS DERECHOS

Art. 30.- Definición y Organización.- Adquieren la calidad de servidores públicos obligados de cumplir sus obligaciones y exigir el cumplimiento de sus derechos dentro de la Institución educativa conforme a sus funciones, su organización lo rige la estructura establecida por el Ministerio de Educación y Cultura del Ecuador.

Art. 31.- Derechos Generales.- Todo los y las integrantes del personal administrativo de la institución educativa tendrán derecho a que se les reconozca y respeten todos los derechos detallados de conformidad con la Constitución de la República del Ecuador, Ley Orgánica de Servicio Público, leyes a fines y los que determinen el presente Código de Convivencia Institucional.

Art. 32.- Derechos específicos.- El personal administrativo tendrá los siguientes derechos:

- a) Reconocimiento de su calidad de servidores públicos, remunerados, con actividades acorde a sus perfiles profesionales, sujetos a la organización jerárquica institucional con capacidad para reclamar y decidir ante cualquier acto que altere o disminuya su gestión.
- b) Ser actores directos ante cualquier decisión institucional.
- c) Ser sometido al debido proceso y derecho a la defensa en casos de conflictos.
- d) Hacer uso de métodos alternativos de resolución de conflictos en casos de acciones disciplinarias en su contra.

- e) Conocer previamente el presente Código de Convivencia

CAPÍTULO VI

DE LOS DEBERES DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO

Art. 33.- Deber y obligación general.- Todo docente del Instituto Tecnológico Superior Bolívar, tiene como obligación:

- a) Respetar las leyes, reglamentos, estatutos y disposiciones que rigen la entidad educativa.
- b) Desarrollar sus actividades específicas mediante procesos de cordialidad, eficiencia y calidad;
- c) Respetar los derechos y garantías individuales y colectivas de los demás integrantes de la comunidad educativa;
- d) Desarrollar los valores de respeto, solidaridad, tolerancia, paz, justicia, equidad y democracia;
- e) Cumplir su responsabilidad relativa a la educación;
- f) Actuar con honestidad y responsabilidad en la institución y en todas las etapas del proceso educativo;
- g) Incentivar la cultura del diálogo, paz y mediación ante los conflictos
- h) Respetar los procesos y cumplir los acuerdos y disposiciones que se llegare a tener por acciones indisciplinarias tratadas en la Institución.

CAPÍTULO VII

DE LOS PADRES Y MADRES DE FAMILIA O REPRESENTANTES LEGALES DE LOS/AS ESTUDIANTES Y SUS DERECHOS

Art. 34.- Interpretación.- Adquieren la calidad de padre o madre de familia o representante legal de un estudiante del Instituto Tecnológico Superior Bolívar, las personas quienes estuvieren registradas en la matricula del estudiante, previo a la justificación de la condición de padre o madre mediante la cédula de identidad que será el único documento que corrobore la filiación; en los casos de los representantes legales, serán inscritos en la matricula del estudiante previo la documentación presentada que justifica la filiación hasta cuarto grado de consaguinidad, o en su caso poder legalmente notariado otorgado por los padres del estudiante.

En casos especiales donde no constare la justificación legal para recurrir a la representación del estudiante y esto impida acceder al derecho a la educación del mismo, la Institución Educativa está obligada a recurrir en el término de cuarenta y ocho horas luego de conocer la situación del estudiante, ante los organismos de protección de derechos niños, niñas y adolescentes del Estado Ecuatoriano, para efectivizar su situación legal relativo a su acceso libre a la educación.

Los padres y madres de familia así como los representantes legales pueden exigir el cumplimiento de sus derechos dentro de la Institución educativa relacionado con sus funciones privativas esto es su participación democrática en la estructura de las directivas de los paralelos y concejo directivo del Instituto.

Art. 35.- Derechos Generales.- Todos los representantes legales de los estudiantes del Instituto tendrán derecho a que se les reconozca y respeten todos los derechos detallados

de conformidad con la Constitución de la República del Ecuador, Código Orgánico de la Niñez y de la Adolescencia, leyes a fines y los que determinen el presente Código de Convivencia Institucional.

Art. 36.- Derechos específicos.- El personal administrativo tendrá los siguientes derechos:

- a) Reconocimiento de su calidad de padres, madres y representantes legales de los Estudiantes del instituto, con capacidad para reclamar y decidir ante cualquier acto que altere o disminuya sus derechos o los derechos de sus representados.
- b) Ser actores directos ante cualquier decisión institucional que tienda afectar de manera positiva o negativa el ámbito educacional de sus representados.
- c) Asistir junto con sus representados a los procesos de resolución de conflictos en casos de acciones indisciplinarias dentro de la institución o por actos cuyas consecuencias involucren a la Institución.
- d) Hacer uso del derecho a la defensa en casos procesos sancionatorios de sus representados.
- e) Ser informado sobre la situación académica, disciplinaria e institucional de sus reasentados.
- f) Hacer uso de los servicio que brinda el Instituto en lo que corresponde al departamento DOCE en casos de problemática con sus representados.
- g) Ser atendidos ante cualquier problema que involucre a sus reasentados en el ámbito educacional, social y familiar.

- h) Conocer previamente el presente Código de Convivencia

CAPÍTULO VIII

DE LOS DEBERES DE LOS PADRES, MADRES O REPRESENTANTES

LEGALES DE LA INSTITUCIÓN

Art. 37.- Deber y obligación general.- Todo padre, madre o representante legal del Instituto Tecnológico Superior Bolívar, tiene como obligación:

- a) Respetar las leyes, reglamentos, estatutos y disposiciones que rigen la entidad educativa.
- b) Desempeñar su rol de representante legal dentro de la institución educativa sin asumir funciones que ni la ley u autoridad competente disponga.
- c) Respetar los derechos y garantías individuales y colectivas de los demás integrantes de la comunidad educativa;
- d) Desarrollar los valores de respeto, solidaridad, tolerancia, paz, justicia, equidad y democracia dentro de la institución educativa, principios dirigidos a la actividad conjunta de sus reasentados;
- e) Cumplir su responsabilidad relativa a la educación de sus representados;
- f) Asistir y representar obligatoriamente a los procesos de resolución de conflictos o procedimientos sancionatorios que adopte el Instituto por acciones indisciplinarias de sus representados y del resto de la comunidad educativa;
- g) Incentivar la cultura del diálogo, paz y mediación ante los conflictos con sus reasentados

- h) Respetar los procesos y cumplir los acuerdos y disposiciones que se llegare a tener por acciones indisciplinarias tratadas en la Institución.

TÍTULO V

PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

CAPÍTULO I

Art. 38.- Ámbito de aplicación.- El proceso de resolución de conflictos está enfocado en incentivar una cultura de paz dentro del Instituto Tecnológico Superior Bolívar, ante cualquier hecho u acto que se considere transigible y reparatorio por parte de los integrantes de la comunidad educativa del Instituto.

Para tal efecto solo puede aplicarse este proceso en acciones que involucren:

- a) Faltas indisciplinarias,
- b) Desacato a la ley, reglamentos o cuerpos legales que pongan en riesgo el normal desempeño de la Institución,
- c) Destrucción de la Infraestructura institucional,
- d) Faltas a sus funciones, deberes y obligaciones tipificadas en el presente Código o que tengan que en el grado de respeto y cumplimiento de los derechos de los miembros de la Institución educativa.
- e) Problemáticas relativas a los conflictos internos, siendo estos:
 - 1- Conflictos entre estudiantes
 - 2- Conflictos entre profesores
 - 3- Conflictos entre personal administrativo
 - 4- Conflictos entre representantes legales
 - 5- Interpretación y cumplimiento de reglamentos
 - 6- Conflictos externos que involucren a la Institución Educativa

7- Conflictos entre todos los integrantes de la Comunidad Educativa.

Art. 39 Prohibiciones.- No pueden ser sometidos al proceso de resolución de conflicto los siguientes actos:

a) Faltas graves en el cumplimiento de los deberes y derechos de los integrantes de la comunidad educativa, esto es:

1.- Delitos considerados como maltrato sexual, explotación laboral, violencia institucional que provoque incapacidad física o perturbación psicológica por mas de tres días, debidamente certificada por los funcionarios competentes.

2.- Evaluaciones directamente relacionados con la evaluación académica y de notas, previamente registradas y aprobadas por Concejo Directivo de la Institución.

3.- Actos de violencia patrimonial en contra de los integrantes de la comunidad educativa que atentare con la vida de algunos de ellos.

4.- Hechos que estén fuera del alcance de la Institución Educativa.

b) Asuntos administrativos:

1.- Actos relacionados con las actividades laborales de docentes y personal administrativo, que sea privativo de los funcionarios públicos ante los organismos del Estado.

2.- Irregularidades técnicas, financieras y académicas previamente corroboradas ante la autoridad competente.

3.- Controversias en los convenios, contratos u otros instrumentos públicos cuya responsabilidad no esté directamente relacionada con los miembros de la comunidad educativa.

CAPÍTULO II

PROCESO DE SOLUCIÓN DE COFLICTOS

Art. 40.- PROCEDIMIENTO: El procedimiento de solución de conflictos se considerará como un mecanismo alternativo en casos de controversia dentro de la Institución educativa, se utilizará la mediación y la conciliación.

Art. 41.- INGRESO DEL PROCESO: Previo al trámite del proceso, el acto que motive el mismo se dirigirá por escrito al Rector (a) del Instituto Tecnológico Superior Bolívar, solicitando la apertura del proceso e intervenga como facilitador un personal acreditado del DOCE a fin de lograr un acuerdo respecto a una controversia determinada. La petición podrá ser presentada por una o varias partes, o sus representantes, debidamente facultados.

El documento indicará:

- a) El nombre, nivel o en calidad de que miembro de la comunidad educativa desempeña, si los hay, así como también, los números telefónicos o cualquier otra información que permita contactar a las partes.
- b) Un resumen de la naturaleza del conflicto o cuestiones materia a tratarse.
- c) Firma del peticionario.

Art. 42.- TRÁMITE: Recibida la solicitud de mediación del conflicto, el Rector (a) del Instituto procederá dentro de los tres (3) días laborables siguientes, a designar al representante del DOCE, quien convocará a las partes mediante disposición escrita debidamente motivada en la misma que se hará constar la fecha y hora para que tenga lugar la mediación o conciliación.

En todo caso, en la convocatoria deberá procurarse que las circunstancias de modo, tiempo y lugar de la reunión convengan por igual a los intereses de las partes.

Art 43.- AUDIENCIA DE MEDIACION EDUCATIVA: El mediador (a) deberá actuar en forma imparcial, razonando sobre las distintas argumentaciones propuestas por las partes y estimulando la presentación de formulas de avenimiento respecto de las cuestiones controvertidas.

En caso de lograrse un acuerdo entre las partes para dirimir sus diferencias, el mediador (a) elaborará de inmediato el acta de mediación para ser suscrita por las mismas y por el mediador (a).

Art. 44.- REGLAS DE LA MEDIACION DENTRO DEL ÁMBITO EDUCATIVO.- El mediador (a) y las partes una vez instalada la Audiencia de Mediación, sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley, el presente Código y demás Reglamentos, deberán cumplir con las siguientes reglas de procedimiento:

- a) Cuando las partes intervengan con sus representantes deberán comunicar el particular al mediador a cargo.
- b) El mediador podrá realizar anotaciones sobre las opciones o alternativas puestas en su conocimiento por las partes.
- c) Durante el proceso de la mediación o conciliación, el mediador o la persona a cargo del proceso podrá realizar las preguntas que creyere convenientes, con el fin de comprender el asunto materia de la controversia.
- d) El mediador podrá mantener reuniones por separado con las partes, para lo cual deberá comunicar con anticipación a la otra parte.

- e) Todas las discusiones, comentarios y documentos que se realicen o exhiban durante la mediación son confidenciales y no pueden ser usados como prueba en contra de la otra parte en futuras acciones legales.
- f) Los puntos de vista expresados y las sugerencias hechas por una de las partes serán expuestas con el mayor respeto y discutidas del mismo modo.

Art. 45.- DE IMPOSIBILIDAD DE LOS ACUERDOS: Si no comparece alguna de las partes o no se logra acuerdo alguno, se dará por concluida la actuación del mediador y se elaborará la Acta de Imposibilidad de la Mediación, suscrita por los presentes y el mediador.

Si la Audiencia no pudiere celebrarse por ausencia de una de las partes, previo informe del mediador a cargo, el mediador podrá disponer para una nueva audiencia, si no se pudiere realizar nuevamente por ausencia de una de las partes, se elaborará la correspondiente documento que indique la imposibilidad.

Si hay acuerdo total o parcial se consignarán de manera clara y definida los puntos de acuerdo determinando las obligaciones de cada parte, el plazo para su cumplimiento y si se trata de obligaciones patrimoniales su monto y demás acuerdos debidamente especificados. En la mediación parcial se determinará además los puntos de desacuerdo.

DE LOS MEDIADORES DOCENTES DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIRO BOLÍVAR

Art. 46.- REQUISITOS: Para ser autorizado como mediador educativo se requiere que el mismo sea parte del departamento DOCE del Instituto Tecnológico Superior Bolívar,

o cualquier docente que se haya capacitado anteriormente en procesos alternativos de resolución de conflictos o materia similar.

Art. 47.- AUTORIZACION: Una vez detallados los/as docentes a cargo de la actividad de mediación y conciliación, Concejo Directivo emitirá una resolución con lo que quedarán habilitados para actuar como docentes mediadores del Colegio.

Art. 48.- DESIGNACION: La designación del mediador (a) que atenderá la Audiencia de Mediación en cada caso, la hará el Departamento DOCE del Instituto de manera rotativa entre las personas que integren la lista, teniendo en cuenta la especialidad del mediador en relación con la naturaleza del conflicto.

Se deja a salvo el derecho de las partes, a elegir de mutuo acuerdo de la lista de docentes mediadores del Instituto, el mediador que atenderá la audiencia respectiva.

Art. 49.- NOTIFICACION: El DOCE notificará por escrito la designación del docente mediador (a), para que éste en el término de veinte y cuatro horas comunique su aceptación, caso contrario se realizará nueva designación.

Art. 50.- IMPOSIBILIDAD: Cuando el proceso de mediación se ha iniciado y el mediador (a) designado tenga imposibilidad justificada de seguir en el manejo de la mediación, el DOCE designará otro docente mediador (a) a menos que las partes acuerden la designación de un mediador (a) de la lista del Instituto.

Art. 51.- FUNCIONES: Son deberes y obligaciones de los docentes mediadores (a) y del personal del DOCE, las siguientes:

- a) Excusarse de participar en la audiencia de mediación para la que fuere designado, si existen causas justificadas de conflicto de intereses.

- b) Actuar con absoluta imparcialidad y neutralidad
- c) Respetar el carácter confidencial de las Audiencias de Mediación, aún más si se tratase de asuntos correspondientes de detalles personales de los y las estudiantes y sus familias;
- d) Facilitar opciones y alternativas para la solución de las controversias puestas en su conocimiento;
- e) Elaborar, en caso de que se logre un acuerdo total o parcial, el Acta donde conste el Acuerdo, para que sea suscrito por las partes y el propio mediador (a).
- f) Expedir y rubricar copias certificadas del Acta de Mediación;
- g) Expedir la constancia de imposibilidad de una mediación, cuando una de las partes por segunda ocasión no concurre a la Audiencia convocada;

Art. 52.- EXCLUSIÓN: Los docentes mediadores podrán ser excluidos de sus funciones por uno o más de los siguientes motivos:

- a) Por incumplimiento en cualquier momento, de los requisitos y los procedimientos establecidos por la Ley, el presente Código y demás normas que para el efecto se dictaren.
- b) Por no aceptar por tercera ocasión la designación que se le haya hecho para atender un caso determinado y no concurrir a la Audiencia, salvo caso de fuerza mayor o caso fortuito, debidamente comprobado.
- c) Por no concurrir por tercera ocasión consecutiva, a las Audiencias designadas, aun con motivos justificados.
- d) Por ser sancionado por la autoridad competente, en juicio penal o disciplinariamente dentro de la institución.

- e) Por faltar al principio de confidencialidad, suministrando información a terceras personas ajenas al proceso.
- f) Por falta de participación reiterada en las actividades académicas y de promoción coordinadas o dirigidas de la institución.

La exclusión será decidida por Concejo Directivo de la institución.

Para tal efecto, se deberá poner en conocimiento del Rector/a del Instituto, el informe del DOCE donde constarán sumariamente las causas que justifiquen dicha solicitud; y, los justificativos que el docente mediador aporte a su favor.

Art 53.- AUTORIZACION: El docente mediador no tiene la autoridad para imponer en acuerdo entre las partes, pero facilitará el alcance de una solución satisfactoria para las partes.

El docente mediador está autorizado para mantener reuniones con las partes y hacer recomendaciones para lograr dicho acuerdo.

Cuando considere necesario, el mediador podrá además solicitar a un tercero imparcial, asesoría en asuntos técnicos relativos a la disputa, para tal efecto las partes deberán acordar los costos de la referida asesoría y cancelar los mismos por anticipado.

Art. 54.- PROHIBICIÓN: En virtud del presente Código y conforme a la Ley de Arbitraje y Mediación, ninguna persona que haya sido mediador o asesor del docente mediador, para resolver una controversia, podrá ser luego nombrado como abogado, asesor, apoderado o testigo de alguna de las partes, en cualquier proceso relacionado con el mismo conflicto.

CAPÍTULO III

DE LAS ACTAS Y SU APROBACIÓN

Art. 53.- SUSCRIPCIÓN DE LAS ACTAS.- Una vez logrado el acuerdo se firmará un acta de cumplimiento y responsabilidad sobre los actos acordados, dicha acta debe contener lo siguiente:

- a.- Antecedentes sobre el acto que motivo el proceso de mediación
- b.- Resumen del debido proceso que se adoptó
- c.- Aceptación del o la docente mediador.
- d.- Claridad en la fecha, lugar y de los puntos acordados
- e.- Firma de los comparecientes
- f.- Copias debidamente certificadas emitidas al Rectorado de la Institución.

Art. 54.- INSCRIPCIÓN DE LAS ACTAS.- Con el afán de garantizar el proceso y cumplimiento de los puntos acordados en garantía de los derechos de los y las estudiantes del plantel educativo, el DOCE en el término de setenta y dos horas, remitirá una copia certificada de la presente acta a la Junta Cantonal de Protección de Derechos del cantón Ambato, para la evaluación los puntos conciliatorios en observancia y garantía de los Derechos Humanos de la Comunidad Educativa.

Art. 55.- INCUMPLIMIENTO DE LO ACORDADO.- En el caso de incumplimiento de los puntos conciliatorios, el DOCE luego de un informe detallado de lo que motiva el incumpliendo estará en la obligación de remitir dicha documentación a uno de los operadores de justicia especializada en protección de Derechos de Niñez y Adolescencia del cantón Ambato para el proceso respectivo; la resolución adoptada será y su seguimiento será de responsabilidad del DOCE institucional.

ARTÍCULOS ESPECIALES

Art. 56.- El presente Código de Convivencia entrará en vigencia a partir de la fecha de su aprobación por parte del Registro de Entidades del Concejo Cantonal de la Niñez y de la adolescencia de Ambato.

Art 57.- El Rector/a junto al DOCE del Instituto Tecnológico Superior Bolívar podrá designar provisionalmente a los docentes mediadores durante los seis primeros meses de ejecución de éste Código, hasta la preparación de los docentes mediadores.

Modelo Operativo de la Propuesta

Cuadro N° 60

FASES	METAS	ACTIVIDADES	RECURSOS	TIEMPO	RESPONSABILIDAD	PRESUPUESTO
Elaboración del Código de Convivencia	Facilitar un documento interno que garantice la organización y operativización de procedimiento de resolución de conflictos	Investigación bibliográfica y de campo.	- Humanos - Libros - Internet - Material de Oficina.	15 días	Investigador.	80 dólares
Aprobación del Código de Convivencia en el Colegio	Buscar en visto bueno de Concejo Directivo del Colegio para la ejecución del Código de Convivencia	Presentación ante Concejo Directivo	- Humanos	30 días	Investigador	20 dólares
Presentación el Código de Convivencia al	Cumplir con los requisitos y trámites necesarios	Entrega del Código para su respectiva revisión y aprobación.	- Humanos - Materiales de	20 días	Investigador.	20 dólares

registro de Entidades del Concejo Cantonal de la Niñez y de la Adolescencia	para la aprobación del Reglamento por parte del Concejo Cantonal de la Niñez y de la Adolescencia		Oficina - Transporte			
Gestión y tramitación para la obtención de los permisos correspondientes para la operativización del Código de Convivencia.	Contar con el espacio físico adecuado y con todos los bienes de oficina necesarios para el normal funcionamiento del proceso. Contar con la capacitación respectiva de los docentes y del personal del DOCE en materia de mediación y conciliación y	Petición escrita al Rector del I.T.S.B. para la capacitación respectiva del personal.	- Humanos - Material de Oficina - Transporte.	30 días	Investigación.	1000 dólares

	solución alternativa de conflictos.					
Verificación de la organización del espacio físico y de los bienes de oficina necesarios para la mediación, conciliación y solución de conflictos	Constar que el espacio físico y los bienes de la Institución que faciliten la actividad.	Inspecciones periódicas al lugar destinado para las actividades	- Humanos - Transporte	10 días	Investigador.	100 dólares
Socialización del código y su estructura	Difundir los beneficios y la ventajas del Código de Convivencia Institucional	Reuniones con los padres de familia, profesores, estudiantes y personal administrativo	- Humanos - Material de Oficina. - Folletos, Trípticos, etc.	100 días	Investigador.	500 dólares
Aplicación del Código de Convivencia	Resolver en forma pacífica, rápida los conflictos Internos de la Comunidad		- Humanos - Transporte	Contínuo	Investigador.	0 dólares

	Educativa del I.T.S.B.					
Seguimiento periódico del proceso de mediación, conciliación y solución alternativa de conflictos	Garantizar la correcta aplicación del presente Código	Asesoría	- Humanos - Transporte	Un día por mes	Investigador.	500 dólares

Fuente: Investigación.

Elaborado por: Santiago Morales Morales

Previsión de la Evaluación

Monitoreo y supervisión

La aplicabilidad del Código de Convivencia se hará mediante el seguimiento mensual por parte del Investigador, a más de estructurar un horario específico con la entidad educativa para la resolución de interrogantes y problemas del proceso.

Bibliografía

Altamirano, V. (2010). *La mediación como medio alternativo de solución de conflictos previo a fijar la pensión alimenticia de niños, niñas y adolescentes de las familias que acuden al Centro de Mediación y Arbitraje conciliando en el año 2008*. Trabajo de Grado, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Carrera de Derecho, Universidad Técnica de Ambato, Ambato. [documento en línea]. Disponible desde Internet en:

<<http://repo.uta.edu.ec/bitstream/handle/123456789/1222/T%200006%20D.pdf?sequence=1>> [con acceso el 03-11-2012].

Asamblea Nacional de la República del Ecuador. 2008. *Constitución de la República del Ecuador*. Quito. [documento en línea]. Disponible desde Internet en: <<http://www.utelvt.edu.ec/NuevaConstitucion.pdf>> [con acceso el 03-11-2012].

Bermúdez C.,M. (junio 2002). *Derecho Procesal del Trabajo*. (segunda reimpresión). México: Editorial Trillas.

Berrio, V. *Nueva Ley y Reglamento de Conciliación*. (1ra ed.). Lima:Editorial “Berrio”.

Bianchi, R. A.(1996). *Mediación Prejudicial y Conciliación*. Buenos Aires:Impresiones Avellaneda S.A.

Calcaterra, R. A. (2002Abril). *Mediación Estratégica*. (1ra. Edición). Barcelona: Editorial Gedisa.

Castañedo, A. *Primer Curso Internacional Intensivo de Mediación Avanzada para formar Mediadores*. Universidad de la Habana – Cuba.

Castillo, S. (2006). *La Mediación...una Alternativa*. Machala – Ecuador.

Comisión de Legislación y Codificación del H. Congreso Nacional. Mayo 2005. *Codificación del Código Civil*. [documento en línea]. Disponible desde Internet en: <http://www.cortenacional.gob.ec/cn/wwwcn/pdf/leyes/codigo_civil.pdf> [con acceso el 03-11-2012].

Comisión de Legislación y Codificación del H. Congreso Nacional. *Ley de Arbitraje y Mediación. Codificación*. Registro Oficial # 417 del 14-12-2006. Quito. [documento en línea]. Disponible desde Internet en: <http://www.centrodearbitraje.org/index.php?option=com_content&view=article&id=34&Itemid=34> [con acceso el 03-11-2012].

Instituto Tecnológico Superior “Bolívar”. (Mayo 2009). *Código de Convivencia*. Ambato.

Larousse. Diccionario Enciclopédico. (16 ed.) (2009). Colombia. Larousse

Ley de arbitraje y mediación (1997). Registro Oficial 145 de 4-IX-97. Congreso Nacional del Ecuador.

Ley Orgánica de Educación Intercultural. Registro Oficial, Segundo Suplemento. Año II, No. 417. Jueves 31 de Marzo del 2011. Asamblea Nacional de la República del Ecuador. Quito: Editora Nacional.

Poveda, G. (2006). *Medios alternativos de solución de conflictos en Ecuador: la mediación*. Tesis de maestría, Área de Derecho, Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador. Quito. [documento en línea]. Disponible desde Internet en:

<<http://es.scribd.com/doc/57889245/2/ANTECEDENTES-DE-LA-MEDIACION-EN-EL-ECUADOR>> [con acceso el 03-11-2012]. (pp 10, 12-13).

Ormachea Choque, I. (1999). *Manual de Conciliación*. Guatemala: Ed. Petit. (p 44).

Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural. Registro Oficial, Suplemento. Año III, No. 754. Jueves 26 de julio del 2012. Función Ejecutiva. Quito: Editora Nacional.

Salm, R. (2006). *La solución de conflictos en la escuela. Una guía práctica para maestros*. Colección para educadores Tomo 05. Lima: Empresa Editorial El Comercio S.A.

SERPAJ Ecuador. *Construcción de Códigos de Convivencia*. 2011. [web en línea]. Disponible desde Internet en:

<http://www.serpaj.org.ec/attachments/094_Manual%20de%20%20construccion%20actualizado.pdf>[con acceso el 01.12.2012]

SERPAJ. (Marzo, 2011). *Memoria del Primer Taller de Evaluación del proceso de construcción de Códigos de convivencia en la provincia del Carchi*. El Ángel-Ecuador.

Simón, F. (2009). *Derechos de la Niñez y Adolescencia*.(Tomo II). Editorial Cevallos.

UNICEF. *Utilización de la Convención y los Protocolos en favor de la infancia*. [web en línea]. Disponible en Internet en:

<http://www.unicef.org/spanish/crc/index_using.html>.[con acceso el 20-11-2012]

UNICEF. 1989, actualizado Junio 2006. *Convención sobre los Derechos del Niño*. Nuevo Siglo. Madrid. [documento en línea]. Disponible desde Internet

en:<[http://dds.cepal.org/infancia/guia-para-estimar-la-pobreza-infantil/bibliografia/introduccion/Naciones%20Unidas%20\(1989\)%20Convencion%20sobre%20los%20Derechos%20del%20Nino.pdf](http://dds.cepal.org/infancia/guia-para-estimar-la-pobreza-infantil/bibliografia/introduccion/Naciones%20Unidas%20(1989)%20Convencion%20sobre%20los%20Derechos%20del%20Nino.pdf)> [con acceso el 03-11-2012].

UTPL. Asesoría jurídica virtual. 2002. *Código de la Niñez y adolescencia*. Congreso Nacional. [web en línea]. Disponible en Internet en:

<http://www.utpl.edu.ec/consultoriojuridico/index.php?option=com_content&view=article&id=54&Itemid=17>. [con acceso el 26.11.2012].

Zurita, G. (2001). *Manual de Mediación y Derechos Humanos*. Quito: Defensoría del Pueblo.

<http://www.interamericano.edu.ec/index.php?option=com_content&view=article&id=895&Itemid=142>. 17 de Febrero de 2011. *Código de Convivencia*. [web en línea]. [con acceso el 03-11-2012].

<<http://www.educar.ec/noticias/normas.html>>. Fecha desconocida. *Normas para el Código de Convivencia*. [web en línea]. [con acceso el 03-11-2012].

<<http://definicion.de/procedimiento/#ixzz2DWXINJbC>>. Fecha desconocida. *Definición de Procedimiento*. [web en línea]. [con acceso el 20-11-2012]

Anexo

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
CENTRO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO

Encuesta dirigida a los señores estudiantes de décimo, paralelos 1 y 2 del Instituto Tecnológico Superior Bolívar de la ciudad de Ambato.

Objetivo: Estudiar la incidencia de los procedimientos de Mediación y Conciliación en la aplicación de sanciones disciplinarias en los estudiantes de décimo paralelos 1 y 2 del Instituto Tecnológico Superior Bolívar de la ciudad de Ambato.

Instructivo:

- Marque con una **X** la opción que usted considere.
- Se pide a los señores estudiantes, contestar con sinceridad las preguntas que constan en la siguiente encuesta.

1. A su criterio cuál de los siguientes problemas y/o conflictos se presenta con mayor frecuencia entre los estudiantes. (Solo una opción)

- | | |
|---|--------------------------|
| Bullying | <input type="checkbox"/> |
| Agresividad | <input type="checkbox"/> |
| Racismo | <input type="checkbox"/> |
| Rivalidades académicas | <input type="checkbox"/> |
| Rivalidades ocasionadas por situaciones afectivas | <input type="checkbox"/> |
| Rivalidades socioeconómicas | <input type="checkbox"/> |
| Extorsión | <input type="checkbox"/> |
| Otra | <input type="checkbox"/> |
- señale cual.....

2. Marque el mayor problema y/o conflicto que se presenta con mayor frecuencia entre estudiantes-profesores y viceversa. (Solo una opción).

- Injusticias académicas
- Irrespeto
- Ausencia de empatía
- Extorsión
- Favoritismos
- Otra
- señale cual.....

3. ¿A su criterio, en la institución, quién debería ejercer las sanciones disciplinarias ante los conflictos presentados?

- Personal del DOCE
- Inspectores
- Docentes
- Autoridades

4. ¿En la institución, quiénes actualmente ejercen las sanciones disciplinarias ante los conflictos presentados?

- Personal del DOCE
- Inspectores
- Docentes
- Autoridades

5. ¿En la institución, en qué nivel existen los procedimientos de Mediación y Conciliación para la aplicación de sanciones disciplinarias?

- Muy alto Alto Medianamente Bajo Nulo

6. ¿En qué nivel se aplican los procedimientos de Mediación y Conciliación en sanciones disciplinarias dentro de su institución?

- Muy alto Alto Medianamente Bajo Nulo

7. ¿Qué nivel de conocimiento tiene usted del Código de Convivencia que rige a los miembros de la institución?

- Muy alto Alto Medianamente Bajo Nulo

8. ¿En qué medida el Código de Convivencia que rige a los miembros de la institución es suficientemente explícito y completo para la aplican los procedimientos de Mediación y Conciliación en sanciones disciplinarias?

Muy alto Alto Medianamente Bajo Nulo

9. ¿En qué medida, en la institución se aplica procedimientos de mediación y conciliación para la aplicación de sanciones disciplinarias?

Muy alto Alto Medianamente Bajo Nulo

10. ¿En qué medida el personal de la institución conoce los procedimientos de mediación y conciliación en sanciones disciplinarias?

Muy alto Alto Medianamente Bajo Nulo

11. ¿En qué medida le gustaría a usted capacitarse en procedimientos de Mediación y Conciliación en la aplicación de sanciones disciplinarias en los estudiantes?

Muy alto Alto Medianamente Bajo Nulo

12. ¿En qué medida las sanciones disciplinarias aplicadas en la institución son justas?

Muy alto Alto Medianamente Bajo Nulo

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
CENTRO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO

Encuesta dirigida a los señores docentes de los estudiantes de décimo, paralelos 1 y 2 del Instituto Tecnológico Superior Bolívar de la ciudad de Ambato.

Objetivo: Estudiar la incidencia de los procedimientos de Mediación y Conciliación en la aplicación de sanciones disciplinarias en los estudiantes de décimo paralelos 1 y 2 del Instituto Tecnológico Superior Bolívar de la ciudad de Ambato.

Instructivo:

- Marque con una **X** la opción que usted considere.
- Se pide a los señores docentes, contestar con sinceridad las preguntas que constan en la siguiente encuesta.

1. A su criterio cuál de los siguientes problemas y/o conflictos se presenta con mayor frecuencia entre los estudiantes. (Solo una opción)

- | | |
|---|--------------------------|
| Bullying | <input type="checkbox"/> |
| Agresividad | <input type="checkbox"/> |
| Racismo | <input type="checkbox"/> |
| Rivalidades académicas | <input type="checkbox"/> |
| Rivalidades ocasionadas por situaciones afectivas | <input type="checkbox"/> |
| Rivalidades socioeconómicas | <input type="checkbox"/> |
| Extorsión | <input type="checkbox"/> |
| Otra | <input type="checkbox"/> |
| señale cual..... | |

2. Marque el mayor problema y/o conflicto que se presenta con mayor frecuencia entre estudiantes-profesores y viceversa.(Solo una opción).

Injusticias académicas
Irrespeto
Ausencia de empatía
Extorsión
Favoritismos
Otra
señale cual.....

3. ¿A su criterio, en la institución, quién debería ejercer las sanciones disciplinarias ante los conflictos presentados?

Personal del DOCE
Inspectores
Docentes
Autoridades

4. ¿En la institución, quiénes actualmente ejercen las sanciones disciplinarias ante los conflictos presentados?

Personal del DOCE
Inspectores
Docentes
Autoridades

5. ¿En la institución, en qué nivel existen los procedimientos de Mediación y Conciliación para la aplicación de sanciones disciplinarias?

Muy alto Alto Medianamente Bajo Nulo

6. ¿En qué nivel se aplican los procedimientos de Mediación y Conciliación en sanciones disciplinarias dentro de su institución?

Muy alto Alto Medianamente Bajo Nulo

7. ¿Qué nivel de conocimiento tiene usted del Código de Convivencia que rige a los miembros de la institución?

Muy alto Alto Medianamente Bajo Nulo

8. ¿En qué medida el Código de Convivencia que rige a los miembros de la institución es suficientemente explícito y completo para la aplican los procedimientos de Mediación y Conciliación en sanciones disciplinarias?

Muy alto Alto Medianamente Bajo Nulo

9. ¿En qué medida, en la institución se aplica procedimientos de mediación y conciliación para la aplicación de sanciones disciplinarias?

Muy alto Alto Medianamente Bajo Nulo

10. ¿En qué medida el personal de la institución conoce los procedimientos de mediación y conciliación en sanciones disciplinarias?

Muy alto Alto Medianamente Bajo Nulo

11. ¿En qué medida le gustaría a usted capacitarse en procedimientos de Mediación y Conciliación en la aplicación de sanciones disciplinarias en los estudiantes?

Muy alto Alto Medianamente Bajo Nulo

12. ¿En qué medida las sanciones disciplinarias aplicadas en la institución son justas?

Muy alto Alto Medianamente Bajo Nulo

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
CENTRO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO

Encuesta dirigida a los señores inspectores de los estudiantes de décimo, paralelos 1 y 2 del Instituto Tecnológico Superior Bolívar de la ciudad de Ambato.

Objetivo: Estudiar la incidencia de los procedimientos de Mediación y Conciliación en la aplicación de sanciones disciplinarias en los estudiantes de décimo paralelos 1 y 2 del Instituto Tecnológico Superior Bolívar de la ciudad de Ambato.

Instructivo:

- Marque con una **X** la opción que usted considere.
- Se pide a los señores inspectores, contestar con sinceridad las preguntas que constan en la siguiente encuesta.

1. A su criterio cuál de los siguientes problemas y/o conflictos se presenta con mayor frecuencia entre los estudiantes. (Solo una opción)

- | | |
|---|--------------------------|
| Bullying | <input type="checkbox"/> |
| Agresividad | <input type="checkbox"/> |
| Racismo | <input type="checkbox"/> |
| Rivalidades académicas | <input type="checkbox"/> |
| Rivalidades ocasionadas por situaciones afectivas | <input type="checkbox"/> |
| Rivalidades socioeconómicas | <input type="checkbox"/> |
| Extorsión | <input type="checkbox"/> |
| Otra | <input type="checkbox"/> |

señale cual.....

2. Marque el mayor problema y/o conflicto que se presenta con mayor frecuencia entre estudiantes-profesores y viceversa.(Solo una opción).

- Injusticias académicas
- Irrespeto
- Ausencia de empatía
- Extorsión
- Favoritismos
- Otra

señale cual.....

3. ¿A su criterio, en la institución, quién debería ejercer las sanciones disciplinarias ante los conflictos presentados?

- Personal del DOCE
- Inspectores
- Docentes
- Autoridades

4. ¿En la institución, quiénes actualmente ejercen las sanciones disciplinarias ante los conflictos presentados?

- Personal del DOCE
- Inspectores
- Docentes
- Autoridades

5. ¿En la institución, en qué nivel existen los procedimientos de Mediación y Conciliación para la aplicación de sanciones disciplinarias?

Muy alto Alto Medianamente Bajo Nulo

6. ¿En qué nivel se aplican los procedimientos de Mediación y Conciliación en sanciones disciplinarias dentro de su institución?

Muy alto Alto Medianamente Bajo Nulo

7. ¿Qué nivel de conocimiento tiene usted del Código de Convivencia que rige a los miembros de la institución?

Muy alto Alto Medianamente Bajo Nulo

8. ¿En qué medida el Código de Convivencia que rige a los miembros de la institución es suficientemente explícito y completo para la aplican los procedimientos de Mediación y Conciliación en sanciones disciplinarias?
- Muy alto Alto Medianamente Bajo Nulo
9. ¿En qué medida, en la institución se aplica procedimientos de mediación y conciliación para la aplicación de sanciones disciplinarias?
- Muy alto Alto Medianamente Bajo Nulo
10. ¿En qué medida el personal de la institución conoce los procedimientos de mediación y conciliación en sanciones disciplinarias?
- Muy alto Alto Medianamente Bajo Nulo
11. ¿En qué medida le gustaría a usted capacitarse en procedimientos de Mediación y Conciliación en la aplicación de sanciones disciplinarias en los estudiantes?
- Muy alto Alto Medianamente Bajo Nulo
12. ¿En qué medida las sanciones disciplinarias aplicadas en la institución son justas?
- Muy alto Alto Medianamente Bajo Nulo

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
CENTRO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO

Encuesta dirigida al personal del DOCE del Instituto Tecnológico Superior Bolívar de la ciudad de Ambato.

Objetivo: Estudiar la incidencia de los procedimientos de Mediación y Conciliación en la aplicación de sanciones disciplinarias en los estudiantes de décimo paralelos 1 y 2 del Instituto Tecnológico Superior Bolívar de la ciudad de Ambato.

Instructivo:

- Marque con una **X** la opción que usted considere.
 - Se pide al personal del DOCE, contestar con sinceridad las preguntas que constan en la siguiente encuesta.
-

1. A su criterio cuál de los siguientes problemas y/o conflictos se presenta con mayor frecuencia entre los estudiantes. (Solo una opción)

- Bullying
 - Agresividad
 - Racismo
 - Rivalidades académicas
 - Rivalidades ocasionadas por situaciones afectivas
 - Rivalidades socioeconómicas
 - Extorsión
 - Otra
- señale cual.....

2. Marque el mayor problema y/o conflicto que se presenta con mayor frecuencia entre estudiantes-profesores y viceversa.(Solo una opción).

- Injusticias académicas
 - Irrespeto
 - Ausencia de empatía
 - Extorsión
 - Favoritismos
 - Otra
- señale cual.....

3. ¿A su criterio, en la institución, quién debería ejercer las sanciones disciplinarias ante los conflictos presentados?

- Personal del DOCE
- Inspectores
- Docentes
- Autoridades

4. ¿En la institución, quiénes actualmente ejercen las sanciones disciplinarias ante los conflictos presentados?

- Personal del DOCE
- Inspectores
- Docentes
- Autoridades

5. ¿En la institución, en qué nivel existen los procedimientos de Mediación y Conciliación para la aplicación de sanciones disciplinarias?

- Muy alto Alto Medianamente Bajo Nulo

6. ¿En qué nivel se aplican los procedimientos de Mediación y Conciliación en sanciones disciplinarias dentro de su institución?
- Muy alto Alto Medianamente Bajo Nulo
7. ¿Qué nivel de conocimiento tiene usted del Código de Convivencia que rige a los miembros de la institución?
- Muy alto Alto Medianamente Bajo Nulo
8. ¿En qué medida el Código de Convivencia que rige a los miembros de la institución es suficientemente explícito y completo para la aplican los procedimientos de Mediación y Conciliación en sanciones disciplinarias?
- Muy alto Alto Medianamente Bajo Nulo
9. ¿En qué medida, en la institución se aplica procedimientos de mediación y conciliación para la aplicación de sanciones disciplinarias?
- Muy alto Alto Medianamente Bajo Nulo
10. ¿En qué medida el personal de la institución conoce los procedimientos de mediación y conciliación en sanciones disciplinarias?
- Muy alto Alto Medianamente Bajo Nulo
11. ¿En qué medida le gustaría a usted capacitarse en procedimientos de Mediación y Conciliación en la aplicación de sanciones disciplinarias en los estudiantes?
- Muy alto Alto Medianamente Bajo Nulo
12. ¿En qué medida las sanciones disciplinarias aplicadas en la institución son justas?
- Muy alto Alto Medianamente Bajo Nulo